

ATTI PARLAMENTARI

XVII LEGISLATURA

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. CLXXVIII
n. 2

RELAZIONE

SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE
RECANTE NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO
DEI DISABILI

(Anni 2014 e 2015)

(Articolo 21, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68)

Presentata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali

(POLETTI)

Trasmessa alla Presidenza il 28 febbraio 2018

PAGINA BIANCA



OTTAVA RELAZIONE AL PARLAMENTO SULLO
STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68
“NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI”
ANNI 2014 - 2015

L'INDAGINE UTILE ALLA PREDISPOSIZIONE DELLA OTTAVA RELAZIONE AL PARLAMENTO (2014-2015), È STATA REALIZZATA SULLA BASE DEI DATI TRASMESSI DALLE REGIONI AL MINISTERO, AI SENSI DELL'ARTICOLO 21 DELLA LEGGE 68/99, E DELL'ATTIVITÀ DI INDAGINE REALIZZATA DALL'INAPP, AI SENSI DELLA CONVENZIONE INAPP – MINISTERO, SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA PRESENTE LEGGE.

Hanno partecipato al gruppo di lavoro:

- per l'**INAPP**

Pietro Checcucci (coordinamento dell'indagine)

Anna Ancora

Francesca Bergamante

Lilli Carollo

Lucia Chiurco

Marco Cioppa

Michele Cuppone

Raffaella Franceschelli

Francesca Taricone

Alessandra Tonucci

INDICE GENERALE

PRESENTAZIONE	11
1. IL CONTESTO	11
2. I RISULTATI DELLA RILEVAZIONE.	12
3. IL FUNZIONAMENTO DELLA LEGGE 68/99 IN 14 AREE METROPOLITANE	15
<u>CAPITOLO 1 IL DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 151 E LA RIFORMA DEL COLLOCAMENTO MIRATO</u>	17
1.1. LA RIFORMA DEL COLLOCAMENTO MIRATO E IL DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ	17
1.2. LINEE GUIDA IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO.	18
1.3. ESTENSIONE DEI DESTINATARI DEL COLLOCAMENTO MIRATO E NUOVA MODALITÀ DI ASSUNZIONE ATTRAVERSO CHIAMATA NOMINATIVA	19
1.4. RISERVATARI E CRITERI DI COMPUTO	21
1.5. ESCLUSIONI, ESONERI E COMPENSAZIONI	21
1.6. L'ISCRIZIONE "LIBERA" AL SERVIZIO COMPETENTE	21
1.7. LE SANZIONI	22
1.8. AGEVOLAZIONI ECONOMICHE E NORMATIVE PER I DATORI DI LAVORO	22
1.9. BANCA DATI DEL COLLOCAMENTO MIRATO	24
1.10. ASSUNZIONE PER COMPENSAZIONE DEI DATORI DI LAVORO PUBBLICI	24
1.11. IL FONDO INAIL PER IL REINSERIMENTO DEI DISABILI DA LAVORO	24
1.12. POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E COLLOCAMENTO MIRATO	25
1.13. IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: NOVITÀ NELLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO.	26
<u>CAPITOLO 2 IL QUADRO INTERNAZIONALE ED EUROPEO E L'ATTUAZIONE A LIVELLO NAZIONALE E REGIONALE</u>	28
2.1 IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ NELLO SCENARIO INTERNAZIONALE ED EUROPEO DEI DIRITTI UMANI	28
2.2. IL PROGRAMMA D'AZIONE BIENNALE PER LA PROMOZIONE DEI DIRITTI E L'INTEGRAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ	32
2.3. I SERVIZI PER IL COLLOCAMENTO MIRATO E I PRINCIPALI DISPOSITIVI NORMATIVI E AMMINISTRATIVI REGIONALI	35
<u>CAPITOLO 3 IL COLLOCAMENTO MIRATO NELLO SCENARIO DEL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA</u>	40
3.1. LO SCENARIO NAZIONALE DEL MERCATO DEL LAVORO NEL BIENNIO 2014-2015	40
3.2. I PRINCIPALI ANDAMENTI DI LIVELLO NAZIONALE RELATIVI AL COLLOCAMENTO MIRATO	43
3.2.1. IL FUNZIONAMENTO DELLA NORMATIVA NELL'ANALISI DEI PRINCIPALI DATI DI FLUSSO	43
3.2.2. LE ASSUNZIONI E LE RISOLUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO	50
3.2.3. GLI AVVIAMENTI MEDIANTE CONVENZIONE	58
3.2.4. I TIROCINI	64

3.2.5. L'EVOLUZIONE DELLO STOCK DEGLI ISCRITTI E L'ANALISI DI ALCUNE CARATTERISTICHE	65
<u>CAPITOLO 4 IL COLLOCAMENTO MIRATO: GLI ASPETTI DI DETTAGLIO</u>	71
4.1. LE PERSONE CON DISABILITÀ DI CUI ALL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68	71
4.1.1. GLI ISCRITTI AL COLLOCAMENTO MIRATO	71
4.1.2. GLI AVVIAMENTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ PRESSO I DATORI DI LAVORO PRIVATI	80
4.1.3. GLI AVVIAMENTI PRESSO LE AZIENDE PRIVATE NON SOGGETTE AD OBBLIGO	85
4.1.4. GLI AVVIAMENTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ PRESSO DATORI DI LAVORO PUBBLICI	87
4.1.5. LE ASSUNZIONI	89
4.2. IL FUNZIONAMENTO DELLA LEGGE 68/99 IN 14 AREE METROPOLITANE	91
4.3. LE INFORMAZIONI SUI DATORI DI LAVORO	108
4.4. LE PERSONE NON VEDENTI	113
4.5. LE CATEGORIE PROTETTE	118
<u>RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI</u>	126
<u>ALLEGATI</u>	128
<u>ALLEGATO 1 - LE SCHEDE REGIONALI</u>	130
REGIONE PIEMONTE	132
REGIONE LOMBARDIA	135
REGIONE LIGURIA	137
REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA	139
REGIONE VENETO	140
REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA	142
REGIONE EMILIA ROMAGNA	145
P.A. DI BOLZANO	148
P.A. DI TRENTO	150
REGIONE TOSCANA	153
REGIONE MARCHE	155
REGIONE UMBRIA	158
REGIONE MOLISE	159
REGIONE CAMPANIA	162
REGIONE PUGLIA	162
REGIONE BASILICATA	163
REGIONE SICILIANA	164
REGIONE SARDEGNA	165
<u>ALLEGATO 2 – NORMATIVA DI RIFERIMENTO</u>	168
<u>ALLEGATO 3 – NOTA METODOLOGICA</u>	229
1. IL SISTEMA DI INDAGINE E LE FONTI INFORMATIVE	231

2. LO SVOLGIMENTO DELL'INDAGINE SUL CAMPO	233
3. LE INFORMAZIONI RACCOLTE	234

INDICE GENERALE TABELLE

Tabella 1 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificate per tipologia di invalidità, dal 1 gennaio al 31 dicembre	43
Tabella 2 - Cancellazioni degli iscritti dall'elenco del collocamento obbligatorio, classificate per tipologia di invalidità, dal 1 gennaio al 31 dicembre	44
Tabella 3 - Cancellazioni degli iscritti dall'elenco del collocamento obbligatorio, classificate per causale dal 1 gennaio al 31 dicembre	44
Tabella 4 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati e pubblici (v.a. e %). Per genere.	45
Tabella 5 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati per tipologia di invalidità (v.a.)	48
Tabella 6 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati non obbligati, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)	50
Tabella 7 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)	50
Tabella 8 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)	51
Tabella 9 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre	52
Tabella 10 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)	54
Tabella 11 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità, presso datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)	55
Tabella 12 - Avviamenti mediante convenzione delle persone con disabilità di cui all'articolo 1 della Legge 68/99 presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Aziende obbligate e non obbligate. (v.a.)	59
Tabella 13 - Avviamenti mediante convenzione delle persone con disabilità di cui all'articolo 1 della Legge 68/99 presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Aziende non obbligate. (v.a.)	61
Tabella 14 - Convenzioni stipulate dai servizi competenti con i datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)	62
Tabella 15 - Convenzioni stipulate dai servizi competenti con i datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre	64
Tabella 16 - Tirocini degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio attivati presso datori di lavoro privati (art. 11, comma 2), dal 1 gennaio al 31 dicembre	65
Tabella 17 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per tipologia di invalidità (Anni 2014 e 2015) (v.a.)	66
Tabella 18 - Titolo di studio posseduto dagli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre (v.a.)	67
Tabella 19 - Condizione occupazionale degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre. Per genere (v. a. e %)	69
Tabella 20 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per tipologia di invalidità al 31 dicembre. Anno 2014. Per Regione (v.a)	71
Tabella 21 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per tipologia di invalidità al 31 dicembre. Anno 2015. Per Regione (v.a)	72
Tabella 22 - Titolo di studio posseduto dagli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v. %)	74
Tabella 23 - Condizione occupazionale degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v.%)	76
Tabella 24 - Cancellazioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per tipologia di invalidità dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anno 2014. Per Regione (v.a)	77

Tabella 25 – Cancellazioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per tipologia di invalidità dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anno 2015. Per Regione (v.a)	78
Tabella 26 - Cancellazioni degli iscritti dall'elenco del collocamento obbligatorio, classificate per causale dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v. %)	80
Tabella 27 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati per tipologia di invalidità, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anno 2014. Per Regione (v.a.)	81
Tabella 28 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati per tipologia di invalidità, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anno 2015. Per Regione (v.a.)	82
Tabella 29 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Per tipologia di avviamento e area geografica. Anni 2014 e 2015 (v. %)	83
Tabella 30 - Avviamenti mediante convenzione delle persone con disabilità di cui all'articolo 1 della Legge 68/99 presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v. %)	84
Tabella 31 - Categorie professionali dei prestatori di lavoro indicate nella comunicazione di avviamento dai datori di lavoro dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v.%)	85
Tabella 32 - Avviamenti tramite convenzione degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati non obbligati all'assunzione, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v. %)	86
Tabella 33 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici per tipologia di invalidità, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v. a.)	88
Tabella 34 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre 2014. Per Regione (v.a.)	89
Tabella 35 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre 2015. Per Regione (v.a.)	90
Tabella 36 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v.%)	90
Tabella 37 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificate per tipologia di invalidità, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane sul totale nazionale (v.%)	94
Tabella 38 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v.a. e %)	97
Tabella 39 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre, per tipologia di avviamento. 14 Città metropolitane (v. a. e %)	97
Tabella 40 - Avviamenti mediante convenzione delle persone con disabilità di cui all'articolo 1 della Legge 68/99 presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. a. e %)	98
Tabella 42 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. %)	100
Tabella 42 - Tirocini degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio attivati presso datori di lavoro privati (art. 11, comma 2), dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. a. e %)	101
Tabella 43 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. a. e %)	102
Tabella 44 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. a. e %)	103
Tabella 45 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. a. e %)	104

Tabella 46 - Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015 (v. a.)	109
Tabella 47 - Sospensioni degli obblighi di assunzione di persone con disabilità, classificate per tipologia di trattamento, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015 (v.a.)	110
Tabella 48 - Sospensioni degli obblighi di assunzione di persone con disabilità, classificate per tipologia di trattamento, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015 (v.a.)	111
Tabella 49 - Autocertificazioni ai sensi dell'art. 5, comma 2, ultimo periodo, legge 68/1999 dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015 (v.a.)	111
Tabella 50 - Esoneri parziali ex art.5 comma 3, legge 68/1999 dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015 (v.a. e %)	112
Tabella 51 - Numero di sanzioni disposte dalle Direzioni territoriali del lavoro, dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre 2015	113
Tabella 52 - Iscritti all'elenco dei centralinisti telefonici non vedenti ai sensi della Legge 113/1985, al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)	114
Tabella 53 - Iscrizioni nell'elenco dei centralinisti telefonici non vedenti ai sensi della Legge 113/1985, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)	114
Tabella 54 - Avviamenti dei centralinisti telefonici non vedenti e qualifiche equipollenti (legge 29 marzo 1985, n. 113 e D.M. 10 gennaio 2000) presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015 (v.a.)	115
Tabella 55 - Avviamenti dei centralinisti telefonici non vedenti e qualifiche equipollenti (legge 29 marzo 1985, n. 113 e D.M. 10 gennaio 2000), presso datori di lavoro pubblici dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)	115
Tabella 56 - Assunzioni di centralinisti telefonici non vedenti , classificate per tipologia contrattuale, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)	116
Tabella 57 - Risoluzioni di rapporti di lavoro di centralinisti telefonici non vedenti , classificate per tipologia contrattuale, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)	116
Tabella 58 - Iscritti (art.18, comma 2) nell' elenco del collocamento obbligatorio classificate per categoria al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)	118
Tabella 59 - Iscrizioni (art.18, comma 2) nell' elenco del collocamento obbligatorio, classificate per categoria, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)	119
Tabella 60 - Avviamenti (art.18, comma 2) nell' elenco del collocamento obbligatorio, classificate per categoria, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)	120
Tabella 61 - Avviamenti dei soggetti (art.18, comma 2) iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)	120
Tabella 62 - Avviamenti (art.18, comma 2) nell' elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, classificate per categoria, dal 1 gennaio al 31. Anni 2014 e 2015. (v.a.)	120
Tabella 63 - Avviamenti dei soggetti (art.18, comma 2) iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio presso datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)	121
Tabella 64 - Assunzioni di soggetti (art.18, comma 2) iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)	122
Tabella 65 - Assunzioni di soggetti (art.18, comma 2) iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, classificate per tipologia, dal 1 gennaio al 31 dicembre. (v.a.)	122
Tabella 66 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro di soggetti appartenenti alle categorie protette, presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)	123
Tabella 67 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro di soggetti appartenenti alle categorie protette, presso datori di lavoro privati, classificate per motivi di cessazione, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)	123
Tabella 68 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro di soggetti appartenenti alle categorie protette, presso datori di lavoro pubblici, classificate per tipologia di contrattuale, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)	124
Tabella 69 – Quadro riassuntivo della mancata compilazione totale o parziale – Scheda regionale	234

Tabella 70 – Quadro riassuntivo della mancata compilazione totale o parziale – Questionario provinciale 234

INDICE GENERALE FIGURE

Figura 1 – Variazione tendenziale del numero di occupati e disoccupati per fasce d'età, Anni 2013-2015 (%)	42
Figura 2 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati e pubblici (v.%). Per genere.	46
Figura 3 – Tassi di occupazione per genere, I trimestre 2014-IV trimestre 2015 (%)	47
Figura 4 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Avviamenti da graduatoria e richiesta nominativa. (v.%)	49
Figura 5 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati e pubblici, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.%).....	53
Figura 6 – Dipendenti temporanei sul totale dei dipendenti per genere, Italia ed EU-28 – Anni 2013-2015 (%) ...	54
Figura 7 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità , presso datori di lavoro pubblici e privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.%). Per genere.....	55
Figura 8 – Tassi di disoccupazione per genere, I trimestre 2014-IV trimestre 2015 (%).....	56
Figura 9 – Incidenza dei disoccupati di lunga durata per genere, Anni 2009-2015 (%).....	56
Figura 10 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità , presso datori di lavoro privati, classificate per motivi di cessazione, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.%)	58
Figura 11 - Avviamenti mediante convenzione delle persone con disabilità di cui all'articolo 1 della Legge 68/99 presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Aziende obbligate e non obbligate. Sul totale degli avviamenti (v.%)......	60
Figura 12 - Convenzioni stipulate dai servizi competenti con i datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v. %).....	62
Figura 13 - Avviamenti, mediante convenzione, degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.%)......	63
Figura 14 - Titolo di studio posseduto dagli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre (v.%)......	68
Figura 15 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatori al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per Area geografica (v. %)	73
Figura 16 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v.%)......	74
Figura 17 - Cancellazioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per Area geografica (v.%)......	79
Figura 18 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v.%)......	83
Figura 19 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati non obbligati all'assunzione, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v. %)	86
Figura 20 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio-31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v.%)	88
Figura 21 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per tipologia di invalidità al 31 dicembre. 14 Città metropolitane sul totale nazionale (v.%)......	93
Figura 22 - Titolo di studio posseduto dagli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre. Confronto fra le 14 Città metropolitane e il totale nazionale (v.%)......	95
Figura 23 - Categorie professionali dei prestatori di lavoro indicate nella comunicazione di avviamento dai datori di lavoro dal 1 gennaio al 31 dicembre. Confronto fra le 14 Città metropolitane e il totale nazionale (v.%)......	99

Figura 24 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Peso percentuale delle 14 Città metropolitane (v. %).....	103
Figura 25 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità , presso datori di lavoro privati, classificate per motivi di cessazione, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. %)	105

OTTAVA RELAZIONE AL PARLAMENTO SULLO
STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68
“NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI”
ANNI 2014–2015

PRESENTAZIONE

1. IL CONTESTO

Il nuovo modello di riferimento per le politiche in materia di disabilità, promosso dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 2006, pone al centro il tema dell'uguaglianza dei diritti e delle opportunità e impone agli Stati di orientare le proprie azioni verso la rimozione delle barriere fisiche e sociali che impediscono la partecipazione di tali persone a tutti gli aspetti della vita sociale, economica, culturale. Il lavoro rappresenta uno dei principali strumenti di inclusione e in Italia il diritto al lavoro delle persone con disabilità, disciplinato dalla Legge 12 Marzo 1999, N. 68 "Norme del diritto al lavoro dei disabili", viene attuato attraverso i servizi di collocamento mirato, nel rispetto delle abilità e attitudini delle persone.

La presente Relazione raccoglie, in ottica di genere, informazioni, dati e analisi sullo stato di attuazione delle Legge 68/99 nelle annualità 2014-2015 e risponde all'obbligo di riferire al Parlamento ai sensi dell'art. 21 della stessa legge. Rispetto alle precedenti relazioni, l'ottava edizione introduce un nuovo ambito di approfondimento relativo al funzionamento del collocamento mirato nelle 14 Città metropolitane, quali aree demograficamente ed economicamente più dinamiche del paese dove si concentrano quote rilevanti della popolazione, della ricchezza nazionale e dei consumi.

Il biennio esaminato si caratterizza per il perdurare della crisi economica e occupazionale sebbene, a partire dal 2015, si sia registrata una ripresa dell'occupazione, con una incidenza delle assunzioni a tempo indeterminato. Va evidenziato come nella lunga fase di recessione il ricorso al lavoro temporaneo sia fortemente cresciuto e abbia interessato maggiormente la componente maschile dell'occupazione generando una convergenza in negativo tra i generi. Inoltre, l'incidenza dei disoccupati di lunga durata ha raggiunto valori massimi nel 2014, con una quota prevalente di donne.

In tale quadro, un ampio disegno riformatore ha interessato le politiche del lavoro modificando aspetti determinanti della regolamentazione del lavoro: dalle forme contrattuali alle politiche attive, dall'avvio di un sistema di assicurazione sociale per il lavoro alla riorganizzazione del modello di erogazione dei servizi per l'impiego. In particolare, rispetto al diritto al lavoro delle persone con disabilità, la Legge delega n. 183/2014 ha previsto la razionalizzazione e la revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato; l'integrazione del sistema informativo con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato, nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili utilizzati e agli adattamenti realizzati sui luoghi di lavoro. Il d.lgs. n. 151 del 2015 e, per taluni aspetti, il d.lgs. n. 150 del 2015, nell'attuare le disposizioni della Legge delega sono intervenuti apportando modifiche alla norma del 1999 pur mantenendo la struttura di base dell'impianto normativo. Più precisamente, il d.lgs. n. 151/2015 prevede la predisposizione di linee guida per il collocamento mirato, la revisione degli incentivi all'assunzione, la previsione di una specifica banca dati nazionale dedicata al collocamento mirato,

l'incremento delle competenze del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili e, infine, la modifica della disciplina che riguarda i soggetti obbligati agli adempimenti di cui alla L. 68/1999 così come della disciplina del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, la cui dotazione, peraltro, è stata incrementata di 20 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2015 (Legge di stabilità 2015).

2. I RISULTATI DELLA RILEVAZIONE.

Rispetto al biennio precedente (2012-2013), la quota di iscrizioni annuali risulta incrementata nel 2014 del 4,5% rispetto al 2012 e del 14,7% rispetto al dato 2013. L'incremento nel 2015 è significativamente superiore, essendo pari al 23,6% rispetto al 2012 e al 35,1% rispetto al 2013. Questi aumenti sono stati determinati da un flusso di iscrizioni che nel 2014 è stato pari a 78.000 unità e che è arrivato quasi 92.000 l'anno successivo.

Nonostante le differenze in termini assoluti, i due bienni mostrano una suddivisione per genere del tutto analoga, confermando un significativo differenziale rispetto agli uomini. Le donne con disabilità iscritte nel corso dell'anno rappresentano infatti il 43% nel 2014 e il 43,8% l'anno successivo, mentre erano il 43,9% nel 2012 e il 42,7% nel 2013. A loro volta, le cancellazioni evidenziano un discreto flusso in uscita dal sistema del collocamento mirato: nel 2014 ogni 2,5 nuove iscrizioni si è registrata 1 cancellazione; rapporto che sale a 3,6 a 1 nel 2015, senza sostanziali differenze fra i due generi, la cui composizione rispecchia sostanzialmente quella delle iscrizioni.

Il raggiungimento dell'età pensionabile riguarda il 34,2% delle cancellazioni del 2014 e si ridimensiona fino al 19,2% nel 2015, verosimilmente in conseguenza del progressivo innalzamento dell'età pensionabile a seguito dei processi di riforma culminati a fine 2011. La perdita della condizione di disabilità e il decesso dell'iscritto assumono maggior rilevanza rispettivamente nel 2014 (24,7%) e nel 2015 (45,1%), presumibilmente in relazione alla conduzione di operazioni di pulizia degli elenchi da parte dei servizi competenti, mentre degno di nota è il peso assunto in ambedue le annualità dalle cancellazioni avvenute per trasferimento dell'iscrizione presso un altro servizio (12,7% nel 2014 e 10,4% nel 2015). La mancata risposta alla convocazione, per due volte consecutive, senza giustificato motivo o il rifiuto del posto di lavoro offerto, la cancellazione dietro richiesta dell'iscritto e la perdita delle residue capacità lavorative non risultano essere invece eventualità amministrative molto frequenti.

Il complesso degli avviamenti risale in termini assoluti, arrivando quasi a toccare nel 2014 le 28.000 unità per arrivare a oltre 29.000 nel 2015. Rispetto al 2013, nel 2014 si assiste ad un incremento pari a più del 50%, cui si aggiunge un ulteriore incremento di poco meno del 6% tra il 2014 e il 2015. Nel 2012 per ogni avviamento erano state registrate 3,9 iscrizioni; nel 2013 questo rapporto era sceso a 3,7, per scendere ancora a 2,8 nel 2014 e quindi risalire a 3,2 nel 2015.

Anche gli avviamenti mostrano nel complesso differenziali di genere uguali o inferiori di alcuni punti percentuali rispetto a quelli riscontrabili nelle iscrizioni avvenute nel corso dell'anno. Gli avviamenti presso i datori di lavoro privati rappresentano oltre il 92% del totale nel 2014 e poco meno del 96% nel 2015.

Ricordando che nel corso del 2015 è entrato in vigore il D.lgs 14 settembre 2015, n. 151, è importante sottolineare che, dopo la data di riferimento del 23 settembre 2015 (data di entrata in vigore del Decreto), si passa da una media di oltre 2.000 avviamenti al mese ad

una di 3.000, con un incremento del 44,6%. L'incremento è significativo per entrambi i generi, ma è più alto fra gli uomini (47,4%) rispetto alle donne (41,1%). E' quindi probabile che alcune delle previsioni della normativa modificata dal D.lgs 151/2015 abbiano potuto giocare un ruolo positivo in questo ambito, con particolare riferimento all'ampliamento della possibilità del ricorso alla richiesta nominativa. Ciò sembra ulteriormente avvalorato dal fatto che, se nel 2012 si registrava il ricorso all'avviamento da graduatoria nell'8,5% dei casi, nel 2014 è stato il 5,6% degli avviamenti a rispondere a questa modalità; percentuale che nel 2015 si è abbassata al 5% prima dell'entrata in vigore del D.lgs 151/2015 e al 3,3% subito dopo.

In questo quadro, il dato relativo agli avviamenti presso i datori di lavoro non soggetti ad obbligo (perché collocati sotto la soglia dei 15 dipendenti) appare del tutto in linea con le percentuali rilevate nel corso del periodo di vigenza della normativa. Nel 2014 infatti l'insieme di tali avviamenti arriva a pesare per l'11,4% sul totale, mentre l'anno successivo la percentuale si abbassa al 9,7% (questi stessi avviamenti avevano fatto registrare un peso pari al 10,5% nel 2012, per risalire all'11,6% nel 2013). La porzione della componente femminile degli avviati risulta più contenuta di 1,5 punti nel 2014 e di meno di un punto l'anno successivo. Da sottolineare che nel caso dei datori di lavoro non soggetti ad obbligo la modalità di richiesta nominativa aumenta significativamente nel 2015, arrivando a pesare per il 93,3% del totale nel caso delle lavoratrici.

Nel biennio, i dati relativi alle assunzioni presso datori di lavoro privati e pubblici hanno fatto riscontrare un significativo aumento. In particolare, nel 2014 si riscontra un aumento rispetto al 2013 pari a oltre il 198%, per un totale di oltre 54.000 assunzioni. Questo stesso numero subisce nel 2015 una flessione del 32%, scendendo a poco più di 36.000. Su questi movimenti possono aver avuto una influenza non secondaria, da un lato le assunzioni programmate nel biennio precedente; dall'altro, il numero di province non rispondenti che nel 2012-2013 è apparso abbastanza rilevante. Nel caso dei datori di lavoro privati, si registra una quota piuttosto bassa di utilizzo del contratto di apprendistato (non più dell'1,2%), e si assiste al consolidamento della tipologia a tempo determinato, in analogia a quanto registrato almeno a partire dal 2008. Mentre non si rilevano differenze significative in relazione alla dimensione di genere, emerge chiaramente una diminuzione del differenziale fra contratti a tempo determinato e indeterminato, che nel 2015 si riduce di 9,5 punti percentuali (com'è noto dal 2010 il peso percentuale dei contratti a tempo determinato aveva superato quelli a tempo indeterminato, dando origine ad un differenziale che si era andato allargando fino a tutto il 2013). Rispetto al 2013, nel 2014 il totale dei contratti a tempo indeterminato ha visto ridimensionare il proprio peso dal 35,1% al 19,4, per poi risalire oltre il 30% l'anno successivo. Specularmente, la quota di contratti a tempo determinato è passata dal 57,7% del 2013 al 71,7% del 2014, per ridiscendere a poco più del 63% nel 2015.

L'aumento nel 2015 del peso percentuale dei contratti a tempo indeterminato potrebbe essere collegato alla possibilità di utilizzo cumulato da parte dei datori di lavoro degli incentivi ex articolo 13 della Legge 68/99 con l'esonero contributivo triennale per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo 1° gennaio 2015-31 dicembre 2015.

Sul versante opposto, le risoluzioni dei contratti a tempo indeterminato restano più o meno invariate fra il 2014 e il 2015, mentre quelle delle tipologie a termine aumentano il loro peso percentuale e il loro valore assoluto (sia pur probabilmente a causa di una diminuzione di casi nei quali la tipologia contrattuale non è stata classificata dalle Amministrazioni competenti). Sia sul versante privato che su quello pubblico, le risoluzioni di contratti a tempo indeterminato occorrono con maggior frequenza fra gli uomini, mentre la tipologia a termine coinvolge una maggior quota di lavoratrici. Dal punto di vista dell'analisi dei

flussi, nel 2012 si è avuta 1 risoluzione del rapporto di lavoro ogni 2 assunzioni, mentre nel 2013 il rapporto è stato di 1 a 3,3. Nel 2014 si è tornati ad un rapporto analogo a quello del 2012, mentre l'anno successivo si è arrivati ad avere 1 risoluzione ogni 1,2 assunzioni. Il 36,8% del totale degli avviamenti di persone con disabilità nel 2014 e il 40,1% nel 2015 è avvenuto mediante convenzione, sia presso datori di lavoro privati che pubblici. Per quanto riguarda la componente di genere, essa risulta a favore degli uomini per 5,6 punti percentuali nel 2014, mentre tale divario si riduce al 2,3% nel 2015. Presso i datori di lavoro privati (soggetti e non soggetti ad obbligo) l'avviamento mediante convenzione ha pesato per il 37,4% del totale; tale percentuale è salita al 40,1% nel periodo 1 gennaio – 23 settembre 2015 per poi scendere di nuovo al 35,6% nel periodo di iniziale vigenza del D.lgs. 151/2015.

Gli avviamenti con convenzione ex art. 11, commi 1 e 4 della Legge 68/99, con richiesta nominativa, da soli pesano per il 74,7% nel 2014, per il 72,2% nel periodo 1 gennaio – 23 settembre 2015 e per il 70,4% dopo l'entrata in vigore del D.lgs. 151/2015. Le sole convenzioni di integrazione lavorativa, previste dal comma 4, finalizzate all'avviamento di persone con disabilità che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, rappresentano il 5,6% del totale degli avviamenti con convenzione nel 2014, salgono al 6,9% nel primo periodo del 2015 e arrivano a rappresentare il 7,1% dopo l'entrata in vigore del 151/2015. Anche in questo caso la richiesta nominativa rappresenta la quasi totalità dei casi registrati. Si tratta comunque di percentuali inferiori rispetto a quelle del biennio precedente, dato che nel 2012 il peso percentuale degli avviamenti ex comma 4 era stato pari al 12,6%, mentre si era ridotto al 10,3% l'anno successivo.

L'esame comparato delle assunzioni programmate rispetto al biennio precedente (possibile solo per il dato relativo agli accordi ex art. 11 c. 1.) fa registrare una flessione leggera rispetto al 2012, rispettivamente pari a -9% nel 2014 e -4,7% nel 2015. In confronto al dato 2013, nel 2014 la flessione è invece pari a -24,7% e a -21,1% nel 2015.

L'articolazione delle modalità di avviamento per convenzione presso datori di lavoro pubblici vede una presenza più rilevante della chiamata numerica, rispetto a quanto riscontrato nel settore privato e un utilizzo senz'altro più limitato delle convenzioni di integrazione lavorativa (ex art. 4), lasciando presupporre una collocabilità più difficile di persone con disabilità grave all'interno di organizzazioni produttive pubbliche.

Come evidenziato già nelle precedenti Relazioni al Parlamento, il ricorso alle previsioni dell'art. 12, che consentono l'inserimento temporaneo di persone con disabilità assunte da datori di lavoro presso cooperative sociali, ovvero presso disabili liberi professionisti, risulta del tutto marginale (pari allo 0,6% in entrambe le annualità). Ancora minore attenzione sembra sia stata conferita dagli attori del sistema produttivo alle previsioni entrate in vigore con la riforma introdotta dall'art. 12-bis, che com'è noto, differentemente da quelle previste dall'art. 12 non hanno finalità formative ma si rivolgono all'inserimento di persone con disabilità che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

A sua volta limitata risulta anche l'applicazione dell'art. 14 del Dlgs 276/2003: 3,8% dei casi nel 2014 e 4,1% nel 2015), che fornisce ai servizi del collocamento mirato l'ulteriore possibilità di stipulare convenzioni quadro sia con cooperative che consorzi di cooperative, finalizzate all'inserimento di persone con disabilità grave, a fronte di commesse di lavoro provenienti dalle imprese soggette agli obblighi della Legge 68/99.

I dati di flusso raccolti nella Relazione hanno contribuito a determinare un incremento dello stock degli iscritti al collocamento mirato, rispetto al 2013, pari nel 2014 all'8,4% (naturalmente tenendo conto di un discreto numero di Province non rispondenti nello stesso anno 2013). Anche nella totalità degli iscritti il rapporto fra i due generi riproduce il

gap a favore degli uomini, già verificato nel flusso delle iscrizioni nel corso dell'anno, con la quota maschile poco più alta del 53%, sia nel 2014 che nel 2015. Nel 2014 la componente maschile risulta aumentata di circa il 10% rispetto al 2013, mentre l'incremento di quella femminile si attesta al 6,7%. Tra il 2014 e il 2015 si assiste invece ad un limitato decremento, pari a -0,7% nel caso degli uomini e -3,1% in quello delle donne, che porta il numero totale delle persone con disabilità iscritte agli elenchi unici a poco più di 775.000.

3. IL FUNZIONAMENTO DELLA LEGGE 68/99 IN 14 AREE METROPOLITANE

Data la rilevanza demografica, sociale ed economica delle aree metropolitane, la riforma dell'assetto amministrativo attuata con la L. n. 56/2014 ha attribuito ai nuovi enti territoriali, le Città Metropolitane (CM), compiti specifici per lo sviluppo economico e competitivo del territorio. A fronte di un quadro potenzialmente positivo per l'attuazione del collocamento mirato, le persone con disabilità iscritte nelle 14 aree provinciali in oggetto presentano caratteristiche di occupabilità sovente peggiori rispetto al collettivo nazionale. In particolare, sia nel 2014 che nel 2015, tra gli iscritti al collocamento obbligatorio è presente una quota significativamente più elevata di persone prive di titolo di studio o con la sola licenza elementare (tra +6,7% e +7,3%). Sul versante opposto, il peso di quanti risultano in possesso di un diploma di qualifica, di un titolo di maturità o di livello universitario, risulta inferiore rispetto al totale nazionale di 7,5 punti percentuali.

Nel 2014 si concentra in tali territori quasi il 46% degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, percentuale che sale al 48,4% l'anno successivo. E' possibile che la relativa difficoltà di collocamento connessa ad una prevalenza di livelli di istruzione più bassi possa spiegare in parte il fatto che le 14 CM abbiano fatto registrare solo il 24,4% del totale degli avviamenti nazionali presso datori di lavoro privati nel 2014 e il 24,7% nel 2015. Tale percentuale si presenta piuttosto lontana sia da quella relativa allo stock di iscritti, sia dal peso rappresentato dalle CM sul totale delle iscrizioni avvenute nel corso delle due annualità. È sicuramente degna di nota una presenza significativa di avviamenti presso aziende non obbligate, che nel 2014 rappresenta l'8,2% del totale nazionale degli avviamenti in questa categoria e che arriva al 13,5% l'anno successivo.

Sia nel 2014 che nel 2015 gli avviamenti comunicati nelle 14 CM si concentrano maggiormente sulle categorie impiegate e in maniera interessante sui quadri, mentre in perfetta analogia con il dato nazionale appare trascurabile il peso della categoria dirigenziale. Questa situazione è certamente in parte favorita da una concentrazione, offerta dalle 14 CM, delle opportunità lavorative presso la Pubblica Amministrazione, che nel caso delle persone con disabilità mantiene un importante ruolo di datore di lavoro di ultima istanza, nonostante il reiterato blocco del turn over. In particolare, nel 2014 gli avviamenti presso datori di lavoro pubblici registrati nelle 14 CM ha raggiunto il 21,5% del totale nazionale, salendo fino al 29% l'anno seguente.

Per quanto riguarda le modalità di avviamento, nelle CM si registra la prevalenza della chiamata numerica (ai sensi dell'art. 35, comma 2, D.lgs 30 marzo 2001 n. 165) e una certa sottorappresentazione delle lavoratrici nell'ambito delle procedure selettive (ai sensi dell'art. 35, comma 1, lett. A del D.lgs 30 marzo 2001 n. 165), rispetto a quanto mostrato dal dato nazionale.

Nel 2014 il 18,7% delle assunzioni nazionali è stato registrato nelle 14 aree metropolitane; tale percentuale è salita al 29,2% l'anno successivo. In analogia con il dato nazionale, la

maggioranza delle assunzioni è avvenuta con tipologie di contratto a tempo determinato, mentre l'istituto dell'Apprendistato è anche in questo caso particolare risultato poco utilizzato. Nel caso delle assunzioni presso datori di lavoro pubblici, si accentua la concentrazione sui contratti a tempo determinato. A riguardo, i dati disponibili mostrano che nel 2014 si concentrano nelle aree metropolitane poco più del 30% delle assunzioni pubbliche, mentre nel 2015 la percentuale sfiora il 40%. In entrambi gli anni le assunzioni di lavoratrici superano ampiamente quelle dei lavoratori.

L'ampiezza e l'articolazione dei sistemi economici delle aree metropolitane ha favorito il manifestarsi di situazioni di crisi, aziendali e settoriali, che hanno certamente coinvolto anche lavoratori e lavoratrici con disabilità, assunti in base alla Legge 68/99. A tutto il 2014, il 43,5% delle risoluzioni dei rapporti di lavoro registrate in Italia presso datori di lavoro privati era avvenuto nel territorio delle 14 CM, mentre tale percentuale scendeva a 38,8% l'anno successivo. In analogia al dato nazionale, anche nelle aree metropolitane la maggior parte delle risoluzioni riguardava tipologie contrattuali a tempo determinato, che risultavano particolarmente rilevanti fra le lavoratrici, mentre anche in questo caso l'apprendistato rivestiva una importanza limitata. L'analisi dei motivi delle risoluzioni presso datori di lavoro privati mostrano una distribuzione del tutto analoga a quella desunta dal dato nazionale.

CAPITOLO 1**IL DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 151 E LA RIFORMA DEL COLLOCAMENTO MIRATO****1.1. LA RIFORMA DEL COLLOCAMENTO MIRATO E IL DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

La crisi economica sta da anni producendo sempre più alti tassi di disoccupazione e sono le "fasce deboli" del mercato del lavoro a pagare il prezzo più alto del fenomeno in essere. Sussiste, peraltro, un forte legame tra disabilità e povertà e, non a caso, il mancato rispetto del principio di pari opportunità di impiego è una delle principali cause di povertà ed esclusione sociale; i rischi a cui sono esposte le persone con disabilità riguardano l'assunzione con i contratti di lavoro precario e l'attribuzione di basse qualifiche.

Il lavoro è diritto fondamentale, perno delle politiche che mirano ad accrescere e sviluppare la persona nella società e mezzo di espressione della stessa come opportunità e fattore inclusivo.

La Legge n. 68 del 1999 ha come finalità la promozione dell'inserimento e dell'integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato; alla base del dettato normativo permeano principi di rango costituzionale, essendo le stesse titolari del "diritto al lavoro"; l'art. 4 della Costituzione ne è il fulcro, ma suddetto diritto trova, inoltre, fondamento costituzionale negli art. 3, comma 2 e 38 della Carta costituzionale.

Nel corso degli ultimi anni si sono succeduti una serie di interventi legislativi di modifica volti a "migliorare" l'effettività delle tutele in ambito lavorativo; nelle Relazioni VI e VII sullo stato di attuazione della legge n. 68 del 1999, si è dato conto del fatto che il Legislatore sia intervenuto sui contenuti e le modalità di invio del prospetto informativo, sulla disciplina delle convenzioni, sui criteri di individuazione dei lavoratori da considerare nella base di calcolo ai fini della determinazione della quota d'obbligo, sul contrasto all'abuso delle esenzioni.

La Riforma del mercato del lavoro del 2015 è il risultato di un ampio disegno riformatore, al cui interno spicca, difatti, tanto la rilettura delle politiche attive del lavoro, quanto delle politiche passive; così come un riordino delle tipologie contrattuali ed una nuova disciplina delle mansioni, nonché la revisione della disciplina del regime sanzionatorio in caso di licenziamenti illegittimi.

Nello specifico della materia che qui interessa, il Legislatore con legge delega n. 183 del 2014, all'art. 1, comma 4, lett. g) ha previsto la razionalizzazione e la revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento mirato, al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone con disabilità.

Altra disposizione prevede l'integrazione del sistema informativo con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato, nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti sui luoghi di lavoro.

Il collocamento "speciale", che da più di 15 anni nella veste del c.d. collocamento mirato e, nella filosofia della legge 12 marzo 1999, n. 68, è improntato su regole meno burocraticizzate e maggiormente attente alle attitudini delle persone con disabilità, è stato

dunque oggetto di revisione da parte del d.lgs. n. 151 del 2015 e, per taluni aspetti, del d.lgs. n. 150 del 2015, mantenendo pur sempre la struttura di base del disegno normativo del 1999.

Il decreto n. 151 del 2015, in sintesi, prevede la programmazione di linee guida per il collocamento mirato, la revisione degli incentivi all'assunzione, la previsione di una specifica banca dati nazionale dedicata al collocamento mirato, l'incremento delle competenze del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, modifiche al Fondo per il diritto al lavoro per i disabili e, infine, una modifica della disciplina che riguarda i soggetti obbligati agli adempimenti di cui alla L. n. 68/1999. Se, dunque, lo schema della legge appare nel suo insieme invariato, il legislatore ha optato per il miglioramento degli aspetti tecnici e l'aumento dell'occupabilità delle persone con disabilità, sempre nel rispetto del principio della condizionalità. Al riguardo, si pensi che l'art. 18, comma 3, d. lgs. n. 150 del 2015 prevede che deve essere inserita anche la possibilità di stipulare con la persona con disabilità un patto di servizio "personalizzato" (ex art. 20 d. lgs, n. 150 del 2015)¹, con l'individuazione delle misure attuate dai servizi competenti per precisare il profilo personale di "occupabilità" della persona con disabilità.

Un indubbio ruolo di rilievo, in tal ordine, è assegnato all'Osservatorio sulla condizione delle persone con disabilità (OND), istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con legge 3 marzo 2009, n. 18, con funzioni consultive e di supporto tecnico scientifico per l'elaborazione delle politiche nazionali in materia di disabilità e prorogato per il triennio 2017/2020 con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 5 dicembre 2016. In particolare, con l'adozione del primo Programma di Azione biennale approvato con D.P.R. del 4 ottobre 2013, molte azioni in esso elencate sono state realizzate con provvedimenti di carattere legislativo emanati a partire dalla sua approvazione ad oggi.

In particolare, l'articolo 1, comma 160, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (Legge di stabilità 2015) ha previsto un incremento della dotazione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13, comma 4, della Legge 12 marzo 1999, n. 68 di 20 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2015.

1.2. LINEE GUIDA IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO.

Il D. Lgs. n.151 del 2015, all'art. 1, prevede che con uno o più Decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata, nel rispetto dunque dei principi sulla ripartizione di competenze legislative tra Stato ed Autonomie locali in tema di collocamento, siano predi

sposte delle linee guida in materia di collocamento mirato, sulla base di specifici principi qui di seguito elencati: a) promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo; b) promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul

¹ Si veda, in tal senso, la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 23 dicembre 2015, n. 34.

piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del Terzo Settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità; c) individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale; d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare²; e) promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro; f) individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

La relazione illustrativa al decreto legislativo n. 151 del 2015 indicava espressamente disposizioni in continuità con il "Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e dell'integrazione delle persone con disabilità", predisposto dall'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità e adottato con D.P.R. del 4 ottobre 2013; Le linee guida, come anticipato, dovranno adottarsi con uno o più decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa intesa in sede di Conferenza Unificata Stato – Regioni ed Autonomie Locali.

Si prospetta, pertanto, un sistema a tutto tondo del collocamento mirato, il cui pilastro resta il principio di condizionalità, e la legge n. 68 del 1999 ed i decreti ministeriali ne sono attuazione dinamica e flessibile, improntati anche sul modello delle best practises.

1.3. ESTENSIONE DEI DESTINATARI DEL COLLOCAMENTO MIRATO E NUOVA MODALITÀ DI ASSUNZIONE ATTRAVERSO CHIAMATA NOMINATIVA

Il D.lgs. n. 151/2015 allarga la platea dei destinatari anche a coloro che rientrano nelle condizioni di cui all'art. 1, comma 1 della legge 12 giugno 1984, n. 222.

La principale novità apportata dal d.lgs. n. 151 del 2015 è l'aver modificato l'art. 7 della legge n. 68 del 1999 generalizzando la richiesta nominativa, laddove, prima, era consentita a determinate condizioni³; già con l'istituto della convenzione si ottemperava all'obbligo di assunzione mediante un canale "nominativo", oggi generalizzato ad opera del d.lgs. n. 151 del 2015.

Ora, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'art. 11.

² Si può prospettare che gli accomodamenti ragionevoli obbligatori dal 2013 siano in questa sede previsti per evitare che le imprese e le Pubbliche amministrazioni compiano atti discriminatori. Si ricorda che l'art 5 della direttiva comunitaria del 27 novembre 2000 (2000/78/CE), al fine di garantire il rispetto del principio di parità di trattamento, impone, in capo al datore di lavoro, l'adozione di "soluzioni ragionevoli" per i disabili, per consentire a questi ultimi di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di ricevere una formazione adeguata, a meno che tali provvedimenti richiedano, a carico del primo, un onere finanziario sproporzionato.

³ L'art. 7, comma 1, come prima formulato, disponeva che si poteva assumere mediante la stipula di convenzioni o la richiesta di avviamento agli uffici competenti che poteva essere nominativa, anziché numerica, solo per:
datori di lavoro da 15 a 35 dipendenti, partiti politici, organizzazioni sindacali e sociali ed enti da essi promossi;
il 50% delle assunzioni di datori di lavoro da 36 a 50 dipendenti;
il 60% delle assunzioni dei datori di lavoro con più di 50 dipendenti.

La novità apportata dalla nuova formulazione consiste nel fatto che la richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'art. 8, comma 1, che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro. Nel caso di mancata assunzione secondo le modalità appena enunciate entro il termine di cui all'articolo 9, comma 1, e cioè entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro (art. 7, comma 1 e comma 1 bis, come aggiunti dal d.lgs. n. 151 del 2015).

Sono, invece, stati abrogati i commi 2 e 5 per raccordare le disposizioni con quanto modificato a proposito della richiesta nominativa di avviamento sopra illustrato. Infatti, l'art. 9, comma 2, della legge n. 68 del 1999, disponeva, prima dell'abrogazione da parte del d.lgs. n. 151 del 2015: "In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio da svolgere anche attraverso le modalità previste dall'art. 12" della legge n. 68 del 1999.

Inoltre, dal 1 gennaio 2018⁴ i datori di lavoro privati che occupino da 15 a 35 dipendenti hanno l'obbligo di avere alle proprie dipendenze un lavoratore disabile, e l'obbligo insorge indipendentemente dal fatto che si proceda a nuove assunzioni. Sono coinvolti anche i partiti politici, le organizzazioni sindacali e quelle che, senza scopo di lucro, operino nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, per i quali permane la possibilità di computare la quota di riserva con esclusivo riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative. Anche in tal caso l'obbligo insorge a prescindere dalla nuova assunzione.

Così, il datore di lavoro che raggiunga la soglia dei 15 dipendenti, al netto del computo, dispone di 60 giorni per ottemperare all'assunzione obbligatoria.

Si realizza in questo modo il superamento del regime di gradualità nell'attuazione dell'obbligo di cui alla L. n.68/99.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con l'ANPAL, ha emanato la nota 23 gennaio 2017 in cui si afferma che per quanto attiene agli obblighi assunzionali, sempre da parte dei datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, dal 1° gennaio 2017 [differito al 1° gennaio 2018 dall'art. 3, comma 3 *ter*, del decreto legge 30 dicembre 2016, n. 244, convertito, con modificazioni dalla legge 27 febbraio 2017, n. 19] i suddetti datori di lavoro sono tenuti a presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione, non già entro 12 mesi successivi alla data di assunzione effettuata nel corso del 2016, ma entro 60 giorni decorrenti dal 1° gennaio 2017. Inoltre, la nota suddetta si occupa di chiarire che non sono tenuti alla presentazione del prospetto informativo i datori di lavoro privati appartenenti alla fascia 15-35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali, le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, che non abbiano effettuato una nuova assunzione entro il 31 dicembre 2016. Viceversa, per i suindicati datori di lavoro che

⁴ Vedi Decreto Legge 244 del 2016

abbiano effettuato una nuova assunzione entro il 31 dicembre 2016, restava l'obbligo di invio del prospetto informativo entro il 31 gennaio 2017.

1.4. RISERVATARI E CRITERI DI COMPUTO

Se da un lato, viene estesa la platea dei destinatari del collocamento mirato, dall'altra parte viene aumentata la soglia di computabilità della quota d'obbligo. Infatti, il d.lgs. n. 151 del 2015 ha aggiunto, conformemente ad un indirizzo interpretativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (circolari n. 41/2000 e n. 66/2001) che i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite collocamento obbligatorio, siano computabili nella quota di riserva, purché abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% o minorazioni ascritte dalla I alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. n.915 del 78, o con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata dagli organi competenti (si veda da ultima il d.lgs. n. 185 del 2016).

1.5. ESCLUSIONI, ESONERI E COMPENSAZIONI

L'art. 5, L. n.68/99, deputato alla regolamentazione dei meccanismi delle esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi ha subito modifiche integrative che dipanano incertezze sulle quali era già intervenuto il Ministero del Lavoro in merito all'applicazione delle disposizioni inerenti gli obblighi di assunzione per i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupino addetti impegnati in lavorazioni con tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille. Per questi, ora, l'esonero previsto dalla nuova norma è automatico, in quanto i beneficiari autocertificano l'esonero dall'obbligo per medesimi addetti, ma sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo di € 30,64 per ogni giorno lavorativo per ogni lavoratore non occupato. Le modalità di versamento del contributo sono stabilite dal decreto ministeriale del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 10 marzo 2016.

1.6. L'ISCRIZIONE "LIBERA" AL SERVIZIO COMPETENTE

L'art. 8, comma 2, della legge n. 68 del 1999 è stato riformato offrendo alla persona con disabilità beneficiaria dei servizi di collocamento mirato, la possibilità di iscriversi scegliendo tra i servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale egli risiede e quelli di altra parte del territorio statale che eventualmente preferisca, previa cancellazione dall'elenco nel quale era precedentemente iscritto.

1.7. LE SANZIONI

L'art. 5 d.lgs. n. 185 del 2016, correttivo del decreto legislativo n. 151 del 2015, ha modificato l'art. 15, quarto comma, l. n. 68 del 1999, stabilendo che, per ogni giorno nel quale non risulti coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota d'obbligo, quest'ultimo è assoggettato alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3 bis (euro 30.64) al giorno, per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

Per l'applicazione della sanzione si deve ricorrere preliminarmente al procedimento di diffida, ai sensi del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, il quale richiede la presentazione, agli uffici competenti, della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona disabile avviata dagli uffici (art. 5 d.lgs. n. 185 del 2016, che aggiunge un comma 4- bis all'art. 15 l. n. 68 del 1999).

1.8. AGEVOLAZIONI ECONOMICHE E NORMATIVE PER I DATORI DI LAVORO

Il legislatore inizialmente aveva riservato le erogazioni economiche unicamente per le convenzioni ex art. 11 legge n. 68 del 1999; la finalità era quella di favorire l'inserimento di disabili di difficile collocabilità⁵. Oggi con il d.lgs. n. 151 del 2015 non è più così; infatti, si applica il regime degli incentivi anche per i datori di lavoro che assumono con il meccanismo, ormai generalizzato, della richiesta nominativa, nonché con il sistema secondo cui, residualmente rispetto al precedente meccanismo, gli uffici competenti avviano de jure la persona con disabilità, nel caso il datore di lavoro non si attivi.

Il d.lgs. n. 151 del 2015 ha stabilito che dal 1 gennaio 2016, nel rispetto dell'art.33 del Regolamento CE 651/2014, ai datori di lavoro, inclusi quelli privati che assumano persone con disabilità pur non essendovi tenuti, sarà invece concesso, a domanda, un incentivo:

- del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per 36 mesi e per ogni lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla I alla III categoria delle tabelle annesse al D.P.R. n.915/78;
- del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per 36 mesi e per ogni lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato, con riduzione della capacità lavorativa tra il 67 e il 79% o minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria delle tabelle annesse al D.P.R. n.915/78;
- del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato, o per tutta la durata del contratto per assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi.

⁵ In continuità con la vecchia disciplina modificata nel 2007, la *ratio* dell'istituto degli incentivi è confermata dall'elevato grado di riduzione della capacità lavorativa o della tipologia di handicap richiesti dalla legge per poterne godere.

Un aspetto di rilevante interesse riguarda il fatto che la gestione del sistema degli incentivi è oggi imputato all'Inps e non più alle Regioni. La domanda, infatti, deve essere trasmessa all'Inps, tramite apposita procedura telematica. L'Istituto, entro 5 giorni, confermerà la disponibilità delle risorse con specifica comunicazione telematica, cui consegue una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante. Il datore di lavoro richiedente ha 7 giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo e lo deve comunicare all'Inps tramite la procedura telematica nei successivi 7 giorni. I termini sono perentori, pertanto il loro mancato rispetto comporta la decadenza dalla riserva di somme operata a proprio favore.

L'incentivo sarà corrisposto mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili e sarà riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande, cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto cui è connesso l'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione, l'Istituto non prenderà in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet.

Il 5% delle risorse stanziato per l'incentivo nell'ambito del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili potrà finanziare sperimentazioni di inclusione lavorativa da parte del Ministero del Lavoro e le risorse saranno attribuite tramite le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sulla base di apposite linee guida adottate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Con decreto interministeriale, da aggiornarsi annualmente, sarà definito l'ammontare delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, da trasferirsi all'Inps dal 2016 per l'erogazione dell'incentivo, nonché l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del Lavoro per le finalità sperimentali sopra descritte; per l'anno 2016 è stato varato il decreto del 24 febbraio 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Sono stati infine abrogati i commi 8 e 9, art.13, L. n.68 del 1999, che contenevano alcune disposizioni per le Regioni e le Province autonome sulle modalità per la concessione dei contributi alle assunzioni ora sostituiti dai nuovi incentivi illustrati, nonché i relativi obblighi di resoconto al Ministero del Lavoro.

Ma aspetto rilevante è contenuto nel comma 1 dell'art. 13. L'incentivo, infatti, spetta solo a quel datore di lavoro che attraverso l'assunzione della persona con disabilità aumenti il numero netto dei lavoratori in azienda, rispetto alla media dei dodici mesi precedenti.

E, secondo il comma 3, dell'art. 33 del Reg. UE n. 651/2014, non rappresenta un incremento netto dell'occupazione della persona con disabilità assunta che vada ad occupare il posto reso vacante in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzioni volontarie dell'orario di lavoro, licenziamento per giusta causa, e non licenziamenti collettivi per riduzione di personale.

Altra disposizione della L. n.68 del 1999 modificata di recente è l'art.14 sul Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, volta a finanziare i programmi regionali di inserimento lavorativo e i relativi servizi. In tale Fondo confluiscono, come visto nei paragrafi che hanno preceduto, gli importi derivanti dall'irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla legge n. 68 del 1999 e i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge non versati al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

Dopo la sostituzione della lett. b), comma 4, art.14, ad opera del d.lgs. n. 151 del 2015, il Fondo eroga:

- contributi agli Enti indicati nella L. n.68 del 1999, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità;

- contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro;
- ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della L. n.68 del 1999.

1.9. BANCA DATI DEL COLLOCAMENTO MIRATO

Il d.lgs. n. 151 del 2015 introduce poi all'art. 8, comma 1, lett. b), il comma 6-bis, dell'art. 9, della legge n. 68 del 1999, proponendo una razionalizzazione del sistema; questo dispone la creazione, all'interno della Banca dati politiche attive e passive, di una specifica sezione "Banca dati del collocamento mirato", al fine di raccogliere le informazioni sui datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. In essa saranno raccolte le informazioni provenienti da parte dei datori di lavoro, degli uffici competenti, dell'Inps e dell'Inail, delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano. I datori di lavoro e diversi Enti coinvolti dovranno inviare il prospetto informativo annuale e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati a tale sezione della Banca dati. Così, le comunicazioni di collocamento saranno integrate con le informazioni relative alla persona con disabilità assunta ai sensi della L. n.68 del 1999. I dati da trasmettere e le altre modalità attuative connesse all'istituzione della banca dati del collocamento mirato saranno disciplinati attraverso un decreto attuativo entro 180 giorni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 151 del 2015.

1.10. ASSUNZIONE PER COMPENSAZIONE DEI DATORI DI LAVORO PUBBLICI

Il legislatore è intervenuto apportando una ulteriore semplificazione al testo di legge prevedendo che i datori di lavoro pubblici potranno assumere in un'unità produttiva un numero di lavoratori disabili superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della stessa Regione, trasmettendo il prospetto informativo telematico a ciascuno degli uffici competenti, senza la preventiva autorizzazione.

1.11. IL FONDO INAIL PER IL REINSERIMENTO DEI DISABILI DA LAVORO

I lavoratori subordinati e autonomi con disabilità da lavoro tutelati dall'Inail, i quali, a seguito di infortunio o di malattia professionale e delle conseguenti menomazioni o del relativo aggravamento, necessitano di interventi mirati per consentire o agevolare la prosecuzione dell'attività lavorativa sono destinatari di una particolare misura finanziaria. Infatti, per il 2017 sono erogati dall'Inail 21,2 milioni di euro allo scopo di favorire il reinserimento e l'integrazione delle persone con disabilità da lavoro, mettendo a regime quanto previsto dalla legge di Stabilità per il 2015 (legge 190/2014), la quale, all'articolo 1, comma 166, ha attribuito «all'Inail competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, da realizzare con progetti

personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione, con interventi formativi di riqualificazione professionale, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro». Sono previste tre tipologie di intervento: per il superamento e l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro; per l'adeguamento e l'adattamento delle postazioni di lavoro; per la formazione. A seconda degli interventi i limiti di spesa sono di 95mila euro per il superamento e l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro (finanziabile il 100% dei costi ammissibili), di 40mila euro per l'adeguamento e l'adattamento delle postazioni di lavoro (100% costi ammissibili) e di 15mila euro per la formazione (60% costi ammissibili).

1.12. POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E COLLOCAMENTO MIRATO

Una ulteriore novità apportata dalla Riforma del Lavoro del 2015, c.d. Jobs act, riguarda l'applicazione delle norme del Capo II del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 al collocamento dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68. L'articolo 18, comma 3, del decreto legislativo n. 150 del 2015 prevede, per l'appunto, che le norme del Capo II si applicano al collocamento dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999, "in quanto compatibili". Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha ritenuto necessario, con circolare interpretativa n. 34 del 2015, chiarire quali siano le norme compatibili, al fine di garantirne un'applicazione uniforme su tutto il territorio nazionale.

In primo luogo, le attività di politica attiva del lavoro previste dall'articolo 18 del d.lgs. n. 150 del 2015 dovranno essere svolte anche ai fini del collocamento mirato.

Inoltre, considerato che requisito per l'iscrizione negli elenchi del collocamento è lo stato di disoccupazione, trova applicazione l'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2015. Pertanto, la persona priva di impiego, che dichiara la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro, si iscriverà nell'elenco del collocamento mirato dove ha la residenza o in altro elenco nel territorio dello Stato. Tuttavia, all'iscrizione nell'elenco del collocamento mirato si ritengono applicabili analogicamente le disposizioni di cui agli artt. 9 e 10 del d.lgs. n. 22 del 2015 dettate con riferimento alla NASpI, rinvenendosi la medesima ratio a fondamento dei due benefici, ovvero favorire l'inserimento lavorativo delle persone disoccupate evitando, in particolare, i disincentivi legati alla perdita immediata dei benefici connessi allo stato di disoccupazione.

Pertanto, la permanenza nell'elenco del collocamento mirato è compatibile con il rapporto di lavoro subordinato e lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma nei seguenti termini:

- a) l'iscritto che instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (€ 8.000), decade dall'iscrizione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi; in tal caso, l'iscrizione è sospesa per la durata del rapporto di lavoro;
- b) l'iscritto che instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione (€ 8.000), conserva l'iscrizione;
- c) l'iscritto che intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale dalla quale ricava un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle

detrazioni spettanti (€ 4.800) ai sensi dell'art. 13 del testo unico delle imposte sui redditi, conserva l'iscrizione.

La persona iscritta negli elenchi del collocamento mirato è tenuta alla stipula del patto di servizio personalizzato di cui all'art. 20 del d.lgs. n. 150 del 2015, secondo i principi che regolano la condizionalità. In merito ai contenuti, pare opportuno evidenziare che nell'individuazione del profilo personale di occupabilità, della definizione degli atti di ricerca attiva e delle tempistiche, della frequenza ordinaria di contatti con il responsabile, dell'accettazione di congrue offerte di lavoro, si dovrà tener conto di quanto annotato nella scheda dal Comitato tecnico, ovvero delle capacità lavorative, delle abilità, delle competenze e delle inclinazioni, nonché della natura e del grado della disabilità. Nel caso in cui la scheda non fosse disponibile, il patto potrà essere aggiornato sulla base della stessa. Inoltre, alla persona iscritta negli elenchi del collocamento mirato risulta applicabile la disciplina prevista dall'art. 21 del decreto legislativo n. 150 del 2015 recante "rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito".

In particolare, quanto alle sanzioni, in luogo dell'articolo 10, comma 6, della legge 68/1999, riferito all'indennità di disoccupazione ordinaria, trovano applicazione il comma 7, il comma 8 e il comma 9 dell'articolo 21 del d.lgs. n. 150 del 2015, considerato che la disciplina dei benefici ordinari connessi alla disoccupazione è stata del tutto innovata rispetto alle norme previgenti e che, in via generale, le nuove disposizioni risultano essere di maggior favore rispetto alle antecedenti con particolare riferimento alla decadenza dal beneficio economico e dallo stato di disoccupazione. Infatti, l'art. 21 del d.lgs. n. 150 del 2015, disponendo la decadenza dalla prestazione alla terza mancata presentazione alle convocazioni (art. 21, comma 7, lett. a) e la decadenza dallo stato di disoccupazione per due mesi (comma 9), risulta più favorevole all'iscritto al collocamento mirato rispetto all'articolo 10, comma 6, della legge n. 68 del 1999 che prevede "la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive senza giustificato motivo non risponda alla convocazione".

In merito all'art. 25 del d.lgs. n. 150 del 2015, ed in particolare ai principi ivi indicati ai fini della definizione di offerta di lavoro congrua, il posto di lavoro offerto deve essere corrispondente ai requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione.

Atteso il disposto di cui all'art. 10, comma 1, della legge n. 68 del 1999, al lavoratore assunto ai sensi della legge n. 68 del 1999 si applicano le norme di cui agli artt. 22 e 26 del d.lgs. n. 150 del 2015.

In particolare, con riferimento alle attività di pubblica utilità a beneficio della comunità, sebbene in tale ipotesi, è bene ricordare, non si determini l'instaurazione di un rapporto di lavoro, resta fermo il principio generale secondo cui al lavoratore con disabilità non può essere chiesto lo svolgimento di una prestazione non compatibile con le sue "minorazioni" (si veda l'art. 10, comma 2 della legge n. 68 del 1999).

1.13. IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: NOVITÀ NELLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO.

Il provvedimento che dà attuazione alla legge n. 124 del 2015, recante Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, dovrà essere vagliato in sede di Conferenza unificata ed in Consiglio di Stato per l'acquisizione dei pareri di competenza, e dovrà inoltre essere oggetto di intesa in sede di Conferenza Stato Regioni. In particolare, l'art. 10 dà attuazione ai criteri di delega in materia di disabilità, con riferimento specifico all'istituzione della Consulta Nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità e del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità. La Consulta Nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità è istituita dall'articolo 39-bis presso il Dipartimento della funzione pubblica ed è composta da un rappresentante dello stesso Dipartimento, da un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da due rappresentanti designati dalla conferenza unificata, da due rappresentanti delle organizzazioni sindacali e da due rappresentanti delle associazioni del mondo della disabilità: a tutti i componenti della Consulta compete esclusivamente il rimborso delle spese effettivamente sostenute con esclusione di qualsiasi altro emolumento comunque denominato. Le funzioni della consulta sono: l'elaborazione di piani, programmi e linee di indirizzo per ottemperare agli obblighi di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; il monitoraggio sul rispetto degli obblighi di comunicazione di cui al successivo articolo 39-quater; la proposta ai ministeri competenti di iniziative e misure innovative finalizzate al miglioramento dei livelli di occupazione e alla valorizzazione delle capacità e delle competenze dei lavoratori disabili nelle pubbliche amministrazioni; la previsione di interventi straordinari per l'adozione degli accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro previsti dall'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216.

L'articolo 39-ter, invece, disciplina la figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità e le relative funzioni. Il responsabile deve essere previsto nelle amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente. Esso cura i rapporti con il servizio per l'inserimento lavorativo dei disabili, predispone gli accorgimenti organizzativi e propone le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro, verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

L'articolo 39-quater prevede poi disposizioni volte al monitoraggio dell'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68; in particolare, si prevede che le amministrazioni pubbliche al fine di dare corretta attuazione in materia di collocamento obbligatorio devono comunicare entro il 31 dicembre di ogni anno al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Centro per l'impiego territorialmente competente la situazione occupazionale e le eventuali scoperture di posti di lavoro riservati ai disabili. Successivamente devono comunicare alle medesime autorità tempi e modalità di copertura della quota di riserva. In caso di mancata osservanza delle predette disposizioni o di mancato rispetto dei tempi concordati, i Centri per l'impiego avviano numericamente i lavoratori disabili attingendo alla graduatoria vigente con profilo professionale generico.

CAPITOLO 2

IL QUADRO INTERNAZIONALE ED EUROPEO E L'ATTUAZIONE A LIVELLO NAZIONALE E REGIONALE

2.1 IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ NELLO SCENARIO INTERNAZIONALE ED EUROPEO DEI DIRITTI UMANI

Il *"Rapporto Mondiale sulla Disabilità"*⁶ ha stimato che circa il 15% della popolazione mondiale vive con qualche forma di disabilità.

Il panorama internazionale ed europeo in tema di inclusione lavorativa delle persone con disabilità si sviluppa attraverso un ampio susseguirsi di azioni e declamazioni di principio a favore delle stesse. I diritti di questa fascia di popolazione sono oggi affermati e garantiti a tutti i livelli, partendo dal presupposto che una loro tutela normativa debba primariamente fondarsi sul riconoscimento in capo ad essi dei diritti umani.

Si può rilevare che la pluralità di ordinamenti (internazionale, comunitario, nazionale), ha creato una "tutela multilivello" dei diritti fondamentali delle persone con disabilità e le asserzioni di principio devono necessariamente tradursi in effettive tutele.

In questo ambito le Organizzazioni internazionali si sono mosse a partire dagli anni '70 con la *"Dichiarazione dei diritti delle persone mentalmente ritardate"* (1971)⁷, con la *"Dichiarazione dei diritti degli Handicappati"*⁸ (1975), con la proclamazione del 1981 quale *"Anno Internazionale delle persone handicappate"*⁹, con il *"Programma di azione mondiale riguardante le persone disabili"* (1982) e con le *"Norme standard per la realizzazione delle pari opportunità dei disabili"* (1993).

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea vieta la discriminazione sulla base della disabilità e riconosce il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'integrazione e la partecipazione sociale e professionale nella vita della comunità.

I diritti delle persone con disabilità nell'Unione europea sono anche protetti dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (CRPD). Nel 2010, infatti, l'UE per la prima volta ha ratificato un trattato internazionale sui diritti umani.

È dunque con la Convenzione ONU sui diritti delle Persone con Disabilità del 13 dicembre 2006, ratificata dall'Italia con la legge 3 marzo 2009, n. 18, che si segna una variazione di paradigma, rispetto al tradizionale modo di intendere la disabilità, in quanto la persona è intesa come soggetto titolare di potenzialità, il cui apporto umano, sociale ed economico alla collettività può contribuire ad incrementare il senso di appartenenza generale alla stessa. A livello nazionale la Convenzione dà impulso ai processi di cambiamento, e gli Stati Membri nel corso di questi anni si sono impegnati per allineare i rispettivi quadri giuridici alle norme della stessa.

La Convenzione indica, quale strumento principe, l'eliminazione di ogni forma di discriminazione sulla base della disabilità, impegnando gli Stati aderenti ad eliminare

⁶ *World Report on Disability*, Organizzazione Mondiale della Sanità e Banca Mondiale, presentato a Ginevra il 9 Giugno 2011.

⁷ Approvata dall'Assemblea generale ONU con Risoluzione n. 2856.

⁸ Adottata il 19 dicembre 1975 ed attuata in Italia con la legge quadro n 104/1992

⁹ Risoluzione dell'Assemblea dell'ONU 31/123 del 16 dicembre 1976.

dall'ordinamento interno ogni atto che costituisca una discriminazione nei confronti delle persone con disabilità (art. 4).

Pertanto, la Convenzione fa propria una visione dinamica e variabile, riconoscendo nel Preambolo che « *la disabilità è un concetto in evoluzione*».

In tema di lavoro ed occupazione, l'art. 27 della Convenzione «*riconosce il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità.*». Ciò richiede un intervento attivo di ciascuno Stato a sostegno di forme di eguaglianza *sostanziale*, principalmente con l'impiego di misure legislative antidiscriminatorie, tanto nell'avviamento al lavoro, quanto nel rapporto di lavoro; anche se ogni Stato ha un margine di discrezionalità nel definire la politica e la legislazione per soddisfare i diritti delle persone con disabilità.

Peraltro, il processo interpretativo delle direttive e delle normative antidiscriminatorie deve avvenire in modo conforme alla Convenzione ONU (v. corte di Giustizia Ue 18 dicembre 2014, C-354 del 2013).

A tal riguardo, in ambito Europeo assume particolare importanza la direttiva n. 2000/78/Ce; l'art. 1 offre un quadro generale per la lotta delle discriminazioni fondate, tra gli altri, sulla disabilità, con lo scopo di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento in tema di occupazione e condizioni di lavoro.

Sulla scia dell'atto ora citato, è stata adottata la Strategia Europea 2010-2020, quale politica attiva fondata sulle disposizioni della Carta europea dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e del Trattato di Lisbona, peraltro in piena complementarietà tanto con la Strategia di Lisbona, quanto con la rilanciata Strategia Europa 2020, così come con la Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità.

La strategia delinea un quadro d'azione a livello europeo e suggerisce misure da attuare a livello nazionale per rispondere alle diverse situazioni cui sono esposte donne, uomini, e minori di età con disabilità, soprattutto dirette a rafforzarne la dimensione socioeconomica, con un particolare sguardo alle persone a rischio di discriminazione multipla.

Infatti, il dato più allarmante su cui si focalizzano le Istituzioni è proprio quello del rischio appena citato, che riguarda taluni soggetti come donne, giovani e persone con disabilità mentale che possono subire nel corso della vita posizioni di svantaggio amplificate, appartenendo a categorie particolarmente vulnerabili. Particolare considerazione, ad esempio, deve essere rivolta ai giovani con disabilità al momento del passaggio dall'istruzione al mondo del lavoro.

La Strategia sulla disabilità richiama espressamente le linee della Strategia Europa 2020 e dell'Agenda nuove competenze e nuovi lavori.

Nello specifico, Europa 2020 promuove una crescita inclusiva, rafforzando la partecipazione delle persone mediante livelli di occupazione elevati, investendo nelle competenze, combattendo la povertà e modernizzando i mercati del lavoro, i metodi di formazione e i sistemi di protezione sociale per aiutare i cittadini a prepararsi ai cambiamenti e a gestirli e costruire una società coesa.

L'Europa ha istituito, dunque, un Comitato *ad hoc* quale strumento di coordinamento per l'attuazione e il monitoraggio della Convenzione ONU ai sensi dell'articolo 33, paragrafo 1, della Convenzione stessa (5.1). Compito del Comitato è quello di armonizzare e coordinare i processi attuati nei Paesi membri, che, a loro volta, tengono conto della partecipazione delle associazioni nazionali delle persone con disabilità agli interventi previsti.

A questo scopo è previsto che ciascuno Stato membro predisponga relazioni *annuali* sull'avanzamento dei lavori, inserendo nei rispettivi Programmi nazionali di riforma gli obiettivi specifici per l'inclusione sociale ed occupazionale delle persone con disabilità.

L'azione europea, in sostanza, deve promuovere un aumento del numero dei lavoratori disabili nel mercato del lavoro, in particolare attraverso l'elaborazione di politiche attive dell'occupazione e il miglioramento dell'accessibilità ai luoghi di lavoro. Nell'Initial Report dell'unione europea, il comitato si è mostrato preoccupato degli elevati tassi di disoccupazione delle persone con disabilità, in particolare le donne con disabilità e le persone con disabilità intellettiva e/o psico-sociali, a confronto con altri gruppi di popolazione nell'Unione europea. È stato raccomandato dal Comitato che l'Unione europea intraprenda azioni efficaci per aumentare il tasso di occupazione nel mercato del lavoro, anche attraverso corsi di formazione per gli Stati membri su soluzioni ragionevoli e accessibilità nel contesto dell'occupazione.

Alla fine del 2016, l'UE Framework sull'implementazione della Convenzione ha adottato il programma di lavoro 2017-2018 per promuovere e monitorare l'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD).

Un ruolo di rilievo è svolto dalla Agenzia per i Diritti Fondamentali (FRA) che promuove attraverso propri studi i principi di autodeterminazione, di partecipazione e di inclusione dettati dalla CRPD. La FRA esamina inoltre ambiti in cui esistono barriere giuridiche e sociali, e identifica le pratiche degli Stati membri dell'UE ed inoltre sviluppa anche gli indicatori dei diritti umani per valutare come gli Stati membri stiano adempiendo agli obblighi previsti dalla Convenzione stessa.

Di recente, anche l'International Labour Organization ha dato il proprio contributo dettando linee guida in materia di occupabilità delle persone con disabilità, tenendo conto delle norme del lavoro dell'ILO in questo settore e altri strumenti internazionali pertinenti relativi al mondo del lavoro (ILO, 2014). Anche in questo documento programmatico si rileva l'importanza di migliorare la situazione occupazionale di donne e uomini con disabilità attraverso il riconoscimento del loro diritto al lavoro compreso il diritto alla possibilità di scegliere o accettare un'occupazione in un mercato del lavoro e ambienti di lavoro aperti, inclusivi e accessibili, nonché di migliorare la cooperazione con le organizzazioni internazionali, quali ILO, OCSE, Eurofound. Tra gli obiettivi rileva quello di ottimizzare l'uso della nuova strategia per la crescita e l'occupazione, "Europa 2020" a favore delle persone con disabilità, così come fare uso del FSE, per promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone con disabilità e di altri gruppi vulnerabili e coinvolgere le parti sociali a livello europeo, con il pieno coinvolgimento dei rappresentanti delle PMI, per:

- Sviluppare modelli di buona pratica su soluzioni ragionevoli e posti di lavoro di buona qualità;
- Fornire ai datori di lavoro e responsabili politici informazioni sulle misure positive da adottare;
- Incoraggiare i datori di lavoro ad impegnarsi per politiche fondate sulla diversità sul posto di lavoro, in particolare attraverso la sottoscrizione di c.d. "carte della diversità", nonché prestare particolare attenzione alle difficoltà dei giovani con disabilità in transizione dall'istruzione al lavoro e affrontare la mobilità del lavoro;
- Affrontare la questione della qualità del lavoro, come ad esempio le retribuzioni, l'orario di lavoro e l'avanzamento di carriera delle persone con disabilità;
- Promuovere la formazione ed efficienti standard di politica attiva nel mercato del lavoro per le persone con disabilità attraverso inviti a presentare proposte di programma di apprendimento permanente.

Inoltre, merita esser citato l'intervento del Consiglio d'Europa, il cui intento, nell'istituire una strategia sulla disabilità 2017-2023 è quello di raggiungere l'uguaglianza, la dignità e pari opportunità per le persone con disabilità. Ciò richiede che siano assicurati

l'indipendenza, la libertà di scelta, piena ed effettiva partecipazione in tutti i settori della vita e della società.

La strategia europea sulla disabilità 2010-2020 prevede azioni a livello UE per sostenere l'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD). L'attuazione della strategia ha prodotto il cambiamento di paradigma verso un approccio basato sui diritti umani delle politiche della disabilità. Tuttavia, la crisi economica ha indebolito la situazione delle persone con disabilità negli Stati membri. Gli obiettivi della strategia rimangono pienamente pertinenti e la Commissione europea si è impegnata a proseguire la sua azione utilizzando le competenze e gli strumenti a sua disposizione per aumentare la consapevolezza a livello di UE, dare sostegno finanziario, raccogliere dati e statistiche, monitorare la situazione di le persone con disabilità e di agire come il punto focale per la CRPD.

La consultazione pubblica condotta a sostegno della relazione rivela che la mancanza di pari opportunità nel mercato del lavoro è il problema più spesso menzionato per gli intervistati. La strategia mira a consentire a più persone con disabilità di guadagnarsi da vivere sul mercato del lavoro aperto. La situazione occupazionale delle donne e degli uomini con disabilità deve essere migliorata attraverso un lavoro di qualità in ambienti di lavoro aperti, inclusivi e accessibili. Sono state poste in essere diverse dal 2010:

Adozione di un regolamento nel 2014 della Commissione che dichiara che talune categorie di aiuti sono compatibili con il mercato interno e prevedono l'esenzione di regimi di aiuto per l'assunzione di lavoratori svantaggiati; lancio di un pacchetto completo di iniziative in materia di istruzione e occupazione: Youth on the Move - nell'ambito della strategia Europa 2020, integrata dalla garanzia Giovani per sostenere l'occupazione di questa fascia di popolazione, incluse le persone con disabilità, e garantire che questi non restino privi di un posto di lavoro, anche di apprendistato, tirocinio o nel sistema dell'Istruzione per più di quattro mesi (2010 e 2013); l'integrazione delle problematiche relative alla disabilità nel processo del semestre europeo ; Supporto per l'equilibrio tra la vita professionale e la vita familiare per le persone con parenti disabili, compresa la pubblicazione di relazioni tematiche della Rete europea per la politica sociale e organizzazione di un approfondito riesame tematico da parte del Comitato per la protezione sociale (2016); Lancio dell'Iniziativa Social Business, la tabella di marcia europea per lo sviluppo delle imprese sociali (2012); Supporto continuo per l'attuazione di National Charts Diversity in 12 paesi; lavori del Gruppo di alto livello sulla disabilità, compresa la pubblicazione con l'analisi sull'occupazione; Studio sull'occupazione delle persone con disabilità nell'UE e nell'EFTA-SEE, con buone pratiche e raccomandazioni (2011); Relazione del Parlamento europeo sull'accomodamento ragionevole e laboratori per le persone con disabilità (2015); Analisi approfondita sull'occupazione condotta dalle parti sociali (2015); Studio sui servizi pubblici per l'impiego (PES) per l'attivazione sostenibile delle persone con disabilità (2013); Utilizzo del Fondo sociale europeo per aumentare la partecipazione al mercato del lavoro; Introduzione di una clausola per utilizzare almeno il 20% del Fondo sociale europeo per azioni di inclusione sociale, anche per le persone con disabilità (2014); Promozione di vari progetti di istruzione e formazione per promuovere l'avanzamento della carriera delle persone con disabilità, anche attraverso il programma Erasmus; Finanziamento di azioni che sostengono l'applicazione degli obblighi sugli accomodamenti ragionevoli.

2.2. IL PROGRAMMA D'AZIONE BIENNALE PER LA PROMOZIONE DEI DIRITTI E L'INTEGRAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

L'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, istituito con la Legge 18/2009 di ratifica della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ha predisposto nel 2013, nell'ambito del suo primo mandato triennale e in attuazione della legislazione nazionale e internazionale, il Primo Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità. Il Programma *individua le aree prioritarie verso cui indirizzare azioni e interventi per la promozione e la tutela dei diritti delle persone con disabilità, in una prospettiva coerente ed unitaria alla politica nazionale e locale, al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi generali della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020 e della Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità.*

Il testo del Programma, elaborato anche grazie al contributo delle organizzazioni delle persone con disabilità, è stato discusso e condiviso in occasione della IV Conferenza nazionale sulle politiche per la disabilità, tenutasi a Bologna il 12-13 luglio 2013, è stato adottato con Decreto del Presidente della Repubblica 4 ottobre 2013¹⁰, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, acquisito il parere della Conferenza unificata reso nella seduta del 24 luglio 2013, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri del 27 settembre 2013.

Articolato in sette Linee di intervento, il documento ne prevedeva una dedicata specificamente al tema Lavoro e occupazione che si poneva come obiettivo generale: *favorire il mainstreaming della disabilità all'interno delle politiche generali per il lavoro e nella raccolta dati.* Analogamente veniva indicata la *necessità di aggiornare la legislazione in vigore e renderla più efficace nell'offrire occasioni di lavoro, in particolare attraverso un miglior funzionamento del collocamento mirato di cui alla Legge 68/99.* Per il raggiungimento di tale obiettivo il Programma individuava tre differenti azioni: *Ricerche e dati, Modifiche legislative, Politiche attive del lavoro.*

La prima tipologia di azione, *Ricerche e dati*, finalizzata a sopperire alla carenza di dati quantitativi e qualitativi sulla situazione occupazionale delle persone con disabilità necessari a sviluppare politiche relative al collocamento mirato, proponeva l'integrazione delle fonti amministrative con quelle statistiche e indicava la necessità di una raccolta ordinata dei dati e delle informazioni disponibili sul collocamento mirato allo scopo di elaborare in tempo reale le informazioni a livello nazionale, regionale e locale.

In tema di *Modifiche legislative*, attraverso un aggiornamento della legislazione esistente volto a rendere maggiormente efficace l'offerta di occasioni di lavoro, il Programma si proponeva di: rifinanziare il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'art. 13 della

1 Decreto del Presidente della Repubblica 4 ottobre 2013, *Adozione del programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità* (GU n. 303 del 28 dicembre 2013). Il testo del Programma di azione biennale presente in Allegato al Decreto del Presidente della Repubblica del 4 ottobre 2013, è articolato in 9 capitoli di cui i primi due dedicati rispettivamente alla presentazione dello scenario di riferimento (Introduzione) e alla descrizione del Quadro generale e articolazione del Programma. Nei capitoli successivi sono invece descritte le priorità di azione declinate in sette Linee di intervento (Linea di intervento 1 Revisione del sistema di accesso, riconoscimento/certificazione della condizione di disabilità e modello di intervento del sistema sociosanitario; Linea di intervento 2 Lavoro e occupazione; Linea di intervento 3 Politiche, servizi e modelli organizzativi per la vita indipendente e l'inclusione nella società; Linea di intervento 4 Promozione e attuazione dei principi di accessibilità e mobilità; Linea di intervento 5 Processi formativi ed inclusione scolastica; Linea di intervento 6 Salute, diritto alla vita, abilitazione e riabilitazione; Linea di intervento 7 Cooperazione internazionale). Ciascuna delle sette linee d'intervento è introdotta da una descrizione del contesto tematico di riferimento in cui sono evidenziate le principali criticità su cui s'intende intervenire.

Legge 12 marzo 1999, n. 68¹¹; verificare lo stato di attuazione dell'art. 9 del Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella Legge 14 settembre 2011 n. 148, relativo alle compensazioni automatiche da parte di aziende che abbiano più sedi, per riscontrare se vi siano penalizzazioni nell'occupazione di persone con disabilità nel mezzogiorno e rischio di ricostruire "ghetti lavorativi"; prevedere una legislazione *ad hoc* per i lavoratori colpiti da malattie ingratescenti/croniche progressive e per i lavoratori con handicap con connotazione di gravità.

Infine, in materia di *Politiche attive*, il Programma d'azione prevedeva di favorire il miglior funzionamento del collocamento mirato, attraverso: la ridefinizione dei criteri di ripartizione alle regioni dei Fondi previsti dalla Legge n. 68/99 per rendere maggiormente efficaci detti incentivi; la definizione di linee guida di funzionamento dei servizi del collocamento mirato; la informatizzazione di tutti i dati disponibili sul collocamento mirato in modo da elaborare in tempo reale le informazioni e i dati a livello nazionale, regionale e locale; l'istituzione, alle dipendenze dell'Osservatorio, di un centro nazionale, di informazione, consulenza e sostegno in cui raccogliere le buone pratiche di inclusione lavorativa e realizzare una banca dati degli ausili; l'inserimento dell'INAIL nella rete del collocamento mirato territoriale; la previsione, all'interno delle aziende di grandi dimensioni, attraverso forme di incentivazione pubbliche, di una unità tecnica (Osservatorio, Ufficio antidiscriminazione o di parificazione), in stretto raccordo con le rappresentanze sindacali aziendali, che si occupi, con progetti personalizzati, dei singoli lavoratori con disabilità, di affrontare e risolvere problemi legati alle condizioni di lavoro, utilizzando appropriate competenze (*disability manager*, ecc); la valorizzazione del ruolo delle associazioni nel campo dell'intermediazione e del tutoraggio.

A partire dal triennio 2013-2015, periodo di vigenza del primo Programma d'Azione, e in vista dell'adozione del nuovo Programma Biennale elaborato dall'Osservatorio nell'ambito del suo secondo mandato si è reso necessario definire il quadro dei principali risultati raggiunti rispetto alle azioni previste dalla sopra citata Linea di intervento 2 per poter individuare con più efficacia le opzioni di intervento per il successivo triennio.

Un'occasione di riflessione per i rappresentanti delle istituzioni, gli operatori del settore, le parti sociali e le organizzazioni delle persone con disabilità sull'attuazione del precedente Programma nonché, più in generale, sullo stato delle politiche in favore delle persone con disabilità è stata offerta dalla V Conferenza Nazionale sulle politiche in materia di disabilità, tenutasi a Firenze il 16 e 17 settembre 2016. La Conferenza, che ha avuto come focus la discussione del secondo Programma di Azione Biennale, ha affrontato i temi più significativi in materia di disabilità, tra questi l'inclusione lavorativa e la protezione sociale sono state oggetto di uno specifico approfondimento.

Al raggiungimento di alcuni dei risultati attesi ha contribuito l'intervento del legislatore che, durante il secondo mandato dell'Osservatorio, ha rivisto la disciplina dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità nell'ambito della generale riforma del mercato del lavoro operata con il Jobs Act ed, in particolare, delle politiche attive del lavoro, che vede la costituzione di un'Agenzia nazionale (ANPAL)¹² e l'attivazione di strumenti che possono rappresentare opportunità di inserimento per le persone con disabilità che si aggiungono e completano le tutele previste dalla L. 68/1999.

¹¹ Il suddetto Fondo era stato sostanzialmente azzerato per le regioni a statuto ordinario; a decorrere dal 2011 le risorse sono state ripartite esclusivamente alle autonomie speciali.

¹² L'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro è stata istituita con il D.lgs 150/15.

Nello specifico, il capo I del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 dedicato alla "Razionalizzazione e semplificazione in materia di inserimento mirato delle persona con Disabilità", in attuazione della riforma del lavoro, interviene sotto più profili, consentendo di dare attuazione ad alcune azioni specifiche definite nel percorso di condivisione in seno all'Osservatorio: l'istituzione della Banca Dati del collocamento mirato; la definizione di Linee guida; la modifica del sistema di incentivi; l'introduzione del finanziamento forfettario parziale degli accomodamenti ragionevoli.

L'articolo 8 del Decreto prevede l'istituzione della *Banca dati del collocamento mirato* all'interno della *Banca dati politiche attive e passive* prevista dalla Legge n. 99/2013 che raccoglierà le informazioni relative ai datori di lavoro e ai lavoratori, comprese quelle relative agli accomodamenti ragionevoli, al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi di inserimento lavorativo (art. 9 Legge 68/1999).

L'articolo 1 comma 1 prevede che con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, vengano definite Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità. Tali Linee guida, volte a rilanciare lo *spirito* della legge 68/99, costituiranno uno strumento nazionale di nuovo indirizzo e coordinamento per i servizi del collocamento mirato e prevedono la promozione della rete integrata dei servizi del territorio e l'Inail; la partecipazione delle parti sociali, delle associazioni delle persone con disabilità e loro familiari, delle cooperative sociali nelle scelte di programmazione degli interventi. Inoltre, attribuiscono un ruolo di rilievo all'individuazione di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità; alla definizione di criteri per l'inserimento lavorativo che tengano conto di barriere e facilitatori ambientali; all'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli; alla promozione, soprattutto nelle aziende di grandi dimensioni, dell'istituzione di un responsabile per l'inserimento nei luoghi di lavoro.

L'articolo 1, comma 160, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (Legge di stabilità 2015) ha previsto un incremento della dotazione del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13, comma 4, della Legge 12 marzo 1999, n. 68 di 20 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2015.

La disciplina del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili è stata rivista rafforzando gli incentivi alle assunzioni e rendendoli automatici: gli stessi sono, infatti, per 36 mesi per le assunzioni dei lavoratori con disabilità con riduzione della capacità lavorativa superiore al 67 % (l'incentivo è pari al 35% della retribuzione lorda mensile; sale al 70% per l'assunzione di disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%). Gli incentivi sono inoltre previsti (nell'ammontare del 70% della retribuzione mensile lorda) per un periodo più lungo nel tempo (60 mesi), per le assunzioni di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica. Per questi lavoratori sono incentivate anche le assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi. La corresponsione avviene da parte dell'INPS ai datori di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. Viene introdotto il finanziamento delle sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (art. 13 Legge 68/1999). A partire dai risultati conseguiti, le proposte programmatiche contenute nella nuova Linea di intervento Lavoro e occupazione del secondo Programma sono state articolate in tre diverse azioni per la cui programmazione e attuazione si prevede il coinvolgimento di attori istituzionali e non istituzionali in ragione di una loro specifica responsabilità ed in osservanza del principio di partecipazione della società civile.

La prima azione riguarda l'*Individuazione di interventi specifici di miglioramento e integrazione lavorativa* con l'obiettivo di aggiornare ed adeguare la normativa per rendere più efficaci gli interventi previsti dalla Legge 68/99 e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

La seconda azione è relativa agli *Interventi sull'attività del collocamento mirato* e persegue l'obiettivo di migliorare i processi di programmazione, monitoraggio, e valutazione delle politiche sulla disabilità, oltre a garantire livelli essenziali di funzionamento dei servizi per il collocamento mirato e favorire il *mainstreaming* della disabilità nella raccolta dei dati.

La terza azione, infine, riguarda gli *Interventi di natura tecnica e organizzativa per il miglioramento dell'attività di collocamento mirato* ed è volta al miglioramento dei processi di inclusione lavorativa delle persone con disabilità, al fine di evitare discriminazioni, valorizzare le competenze e garantire continuità sul posto di lavoro.

Tali azioni, così come quelle previste nelle altre Linee di intervento dovranno essere realizzate in attuazione dei principi che hanno ispirato il primo Programma d'Azione come, il rispetto per la dignità intrinseca, l'autonomia individuale, compresa la libertà di compiere le proprie scelte, e l'indipendenza delle persone; la non discriminazione; la piena ed effettiva partecipazione e inclusione nella società; il rispetto per la differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa; la parità di opportunità; l'accessibilità; la parità tra uomini e donne.

2.3. I SERVIZI PER IL COLLOCAMENTO MIRATO E I PRINCIPALI DISPOSITIVI NORMATIVI E AMMINISTRATIVI REGIONALI

Nel biennio di riferimento 2014 – 2015, tra le funzioni e i compiti attribuiti alle Province, articolo 6, comma 1, della Legge 12 marzo 1999, n. 68, le Regioni individuano attività di gestione, programmazione, attuazione e verifica degli interventi volti a garantire il diritto al lavoro delle persone con disabilità. A titolo esemplificativo si riporta il caso della Regione Friuli Venezia Giulia che con Legge regionale 29 maggio 2015, n. 13 recante "Istituzione dell'area Agenzia regionale per il lavoro e modifiche della Legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro), nonché di altre leggi regionali in materia di lavoro", ha riformato l'organizzazione dei servizi per l'impiego e disciplinato il trasferimento alla Regione, a decorrere dal 1° luglio 2015, delle funzioni provinciali in materia di lavoro. La Provincia Autonoma di Bolzano con Legge Provinciale del 14 luglio 2015, n. 7 prevede quali strumenti operativi a supporto dell'inserimento lavorativo delle persone disabili progetti modulati secondo le potenzialità delle persone in interventi di osservazione o di addestramento, oppure in forma di tirocinio finalizzato all'assunzione ovvero in progetti d'integrazione lavorativa permanente a carattere assistenziale. Nel corso di tali progetti le persone con disabilità non sono seguite esclusivamente sotto il profilo lavorativo ma anche sotto quello sociale e sanitario.

I servizi svolti dai Centri per l'Impiego hanno riguardato azioni di accoglienza, consulenza/orientamento, gestione di specifiche procedure amministrative (come avviamenti, iscrizioni, autorizzazioni degli esonerati), gestione del Fondo Regionale disabili, incentivi all'assunzione tramite il Fondo Nazionale disabili. In alcune Regioni come nelle Marche, i casi in cui si riscontrano maggiori difficoltà, vengono gestiti in collaborazione con i servizi Sociali e Sanitari. Tuttavia si evidenzia in alcuni territori, una scarsa integrazione tra le strutture pubbliche, gli operatori privati, i soggetti deputati all'attuazione delle politiche di sviluppo locale e le parti sociali. Tra le informazioni fornite dalle Regioni è emerso che presso i Centri per l'Impiego la figura dell'Operatore ha un ruolo

essenziale nella presa in carico della persona con disabilità dedicando particolare attenzione alla motivazione, alla consapevolezza delle opportunità, alle capacità, potenzialità e aspettative della persona. L'operatore, inoltre, si avvale di strumenti di natura orientativa, promuovendo anche attività di formazione e azioni di mediazione al collocamento.

Nel raccordo con i servizi sociali, sanitari educativi e formativi del territorio è emerso un coinvolgimento, in accordo con l'utente e in un'ottica di lavoro di rete, dei servizi sociali e/o sanitari che hanno in carico la persona con disabilità. I Centri per l'Impiego hanno sviluppato collaborazioni con le reti di aiuto disponibili rivolgendosi non solo all'individuo ma anche all'ambiente nel quale la persona è inserita al fine di attivare sostegni e risorse già presenti o per ricercarne di nuovi. Attraverso la stipula di protocolli con i SIL o con altri soggetti pubblici/privati sono stati definiti gli ambiti di collaborazioni che hanno riguardato anche il monitoraggio e la valutazione degli inserimenti attuati come nel caso dei percorsi personalizzati di tirocinio/formazione. I soggetti coinvolti hanno avuto compiti di definizione e supporto, ciascuno per le proprie competenze, nella progettazione e realizzazione delle attività. In alcune Province ci si è orientati prioritariamente al supporto di iniziative volte al sostegno integrato delle risorse a livello locale, attraverso la coprogettazione degli interventi coinvolgendo i diversi attori locali competenti (Servizi provinciali, Comuni, Ausl, ecc.), anche in raccordo con i Piani di Zona.

Tra gli esiti significativi conseguiti si registra uno sviluppo del processo di uniformità delle procedure adottate, l'attivazione di Servizi di Inserimento Lavorativo Disabili (SILD) e un significativo incremento del livello qualitativo e non solamente quantitativo dell'occupazione delle persone con disabilità in alcuni territori.

E' emerso, inoltre, un potenziamento degli strumenti per la definizione di progetti di integrazione lavorativa, l'ottimizzazione dei tempi di intervento per la risoluzione di criticità nei percorsi di tirocinio/formazione/lavoro, l'ampliamento delle opportunità di formazione mirata all'inserimento lavorativo e il rafforzamento della rete delle aziende disponibili ad accogliere utenti a forte rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

La collaborazione con i servizi sociali ha permesso anche l'adozione di provvedimenti concordati (ad esempio nella regolamentazione dei tirocini) e di indirizzi operativi per i CPI e per i SILD.

Nei territori, infine, i diversi protocolli di collaborazione hanno permesso di condividere, tra i vari soggetti che si occupano delle persone con disabilità e della loro inclusione sociale, obiettivi e metodologie di lavoro favorendo una progettazione centrata sulla persona, la sinergia tra le risorse e la maggior efficacia degli interventi.

Tra gli interventi previsti nella programmazione regionale volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità le Regioni indicano, oltre ai Progetti sperimentali di inserimento, la stipula di convenzioni con cooperative sociali e interventi di inserimento lavorativo attraverso strumenti specifici quali, contributi all'assunzione, adeguamenti dei posti di lavoro, promozione di tirocini formativi e di orientamento, stage aziendali, borse lavoro socio-assistenziali o di pre-inserimento lavorativo, bonus occupazionali ai fini dell'assunzione, attività di consulenza, supporto e informazione agli Enti che svolgono attività di sostegno e integrazione lavorativa delle persone con disabilità. Alcuni interventi sono inseriti sia all'interno di documenti di programmazione delle politiche attive del lavoro finanziate, a volte in misura prevalente come nel caso della Regione Umbria, con il POR FSE 2014-2020, sia all'interno di documenti di programmazione del Fondo Regionale per l'Occupazione delle persone con disabilità. Tra gli interventi indicati nei suddetti documenti di programmazione sono elencate le seguenti iniziative: attività di coprogettazione comprensiva dell'attività di promozione di tirocini, incentivi a sostegno della mobilità casa lavoro, contributi a persone disabili per gli spostamenti finalizzati al loro inserimento lavorativo, incentivi all'inserimento lavorativo, adattamento del posto di lavoro e rimozione

delle barriere architettoniche, percorsi formativi e azioni di tutoraggio, sostegno all'autoimprenditorialità ed infine contributi a cooperative sociali di tipo B e associazioni di persone con disabilità. I risultati della programmazione hanno visto un miglioramento del grado di collaborazione con il mondo delle imprese a garanzia non solo dell'inserimento lavorativo ma anche della buona inclusione lavorativa, interventi di potenziamento a livello locale dell'integrazione tra servizi e tra politiche educative, della formazione professionale, del lavoro, della cura e dell'inclusione sociale volti a favorire il recupero e l'inserimento lavorativo e sociale delle persone disabili soprattutto grazie alla stipula di convenzioni di inserimento lavorativo. L'ulteriore elemento emerso tra i risultati della programmazione regionale è la possibilità di individuare le migliori modalità operative al fine di integrare le funzioni politiche e tecniche nella pianificazione locale della rete dei servizi e nelle varie fasi di definizione dei progetti di integrazione lavorativa.

Tramite l'utilizzo del Fondo Regionale le iniziative volte a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità hanno riguardato incentivi e contributi finalizzati all'assunzione, realizzazione di percorsi formativi ed iniziative volte a garantire l'accessibilità del posto di lavoro. Per quanto concerne l'attuazione di percorsi formativi finalizzati all'assunzione a tempo indeterminato, lo strumento maggiormente utilizzato e che ha avuto esiti favorevoli è stato quello del tirocinio così come indicato ad esempio dalla Regione Liguria e dalla Regione Piemonte.

Le iniziative finanziate tramite il Fondo Sociale Europeo hanno interessato l'erogazione di contributi finalizzati all'inserimento nel mercato del lavoro, la realizzazione di borse lavoro e operazioni formative a favore delle persone con disabilità. Dalle schede regionali si evince, come ad esempio nel caso della Regione Liguria, che gli interventi formativi sono stati realizzati attraverso approcci di tipo multidimensionale di integrazione tra le politiche (lavoro, assistenza, welfare, sanità, ecc.). Le iniziative, infine, rivolte ai giovani con disabilità sono state collocate all'interno di un quadro più ampio che ha compreso oltre che i beneficiari diretti anche le loro famiglie, gli operatori sanitari di base e quelli specifici ai fini dell'inserimento.

Tra le Buone Prassi realizzate nell'ambito dell'inserimento lavorativo, le Regioni segnalano le sperimentazioni e le iniziative che hanno riguardato azioni di consulenza ed informazione rivolte ad operatori del settore, realizzazione di protocolli di collaborazione al fine di contrastare i processi di esclusione e promuovere percorsi di mediazione, di facilitazione e di supporto che favoriscano l'accesso al diritto al lavoro delle persone con disabilità.

Emerge, inoltre, l'importanza di accordi e collaborazioni tra i vari attori al fine di rendere le buone prassi realizzate, continuative, trasferibili e riproducibili attraverso percorsi condivisi. La Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, ad esempio, cita un accordo con l'Azienda per i Servizi Sanitari n. 6 "Friuli Occidentale" e l'INPS ai fini dell'accertamento dei requisiti sanitari in materia di invalidità civile, cecità civile, sordità civile e handicap. Le finalità dell'accordo hanno riguardato la semplificazione, l'uniformità e l'abbreviazione della gestione delle procedure concernenti il riconoscimento della disabilità e la concessione dei benefici economici.

Sono stati individuati, infine, progetti per l'accompagnamento all'occupabilità attraverso i lavori socialmente utili, progetti sperimentali di formazione sull'agricoltura sociale, progetti di innovazione tecnologica e la realizzazione di applicativi informatici per la gestione dei procedimenti relativi al collocamento mirato.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

CAPITOLO 3

IL COLLOCAMENTO MIRATO NELLO SCENARIO DEL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA

3.1. LO SCENARIO NAZIONALE DEL MERCATO DEL LAVORO NEL BIENNIO 2014-2015

Le riforme intervenute nella regolamentazione del mercato del lavoro varate in Italia negli anni recenti sono state caratterizzate da un marcato approccio sistemico.

Nel periodo successivo alla fase recessiva, la legge delega 183/2014 (il c.d. Jobs Act) è intervenuta modificando aspetti determinanti della regolamentazione sul lavoro: dalle forme contrattuali alle politiche attive, dall'avvio di un sistema di assicurazione sociale per il lavoro alla riorganizzazione del modello di erogazione dei servizi per l'impiego. Tale impianto affronta in modo organico l'intero assetto della normativa sul lavoro, in accordo con l'approccio sistemico previsto dalla *Flexicurity*: la riduzione delle tutele previste dalla vecchia disciplina sul licenziamento (il contratto a tutele crescenti, d.lgs. 23/2015) è bilanciata, nella volontà del legislatore, dall'allargamento degli ammortizzatori sociali e dal disegno di un più efficace, ed efficiente, sistema di servizi per l'impiego, in grado di rendere più fluida la ricollocazione dei lavoratori espulsi; periodi più brevi di disoccupazione implicano inoltre un utilizzo più efficiente delle risorse destinate agli strumenti di sostegno al reddito¹³. Sul fronte della disciplina relativa ai contratti l'obiettivo del Jobs Act era quello di incentivare il ricorso al contratto di lavoro a tempo indeterminato agendo contemporaneamente su due aspetti principali¹⁴. In primo luogo, attraverso il d.lgs 23/2015 si è intervenuti sull'impianto normativo attraverso la ridefinizione della disciplina relativa ai licenziamenti illegittimi ed alla introduzione del "contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti" applicabile a tutti i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del D.lgs 23/2015). La revisione delle altre forme contrattuali (d.lgs 81/2015), operata attraverso il c.d. Codice Contratti, aveva l'obiettivo di orientare i rapporti di lavoro atipici verso il lavoro dipendente a tempo indeterminato¹⁵. In questo senso va ricordato soprattutto l'abrogazione del lavoro a progetto e il contrasto all'abuso del contratto di collaborazione.

In secondo luogo il Governo ha agito attraverso la predisposizione di un incentivo economico al fine di sostenere le assunzioni con contratto a tempo indeterminato e limitare il ricorso a forme di lavoro maggiormente flessibili. Tale incentivo previsto dalla Legge di Stabilità 2015 si è sostanziato in due interventi specifici. Il primo ha riguardato la totale deducibilità del costo del personale a tempo indeterminato dalla base imponibile Irap¹⁶. Il secondo incentivo, introdotto per la prima volta, ha previsto un esonero contributivo triennale (non comprendente i premi INAIL e con un tetto annuo pari a 8.060 €) per le

¹³ Marocco M (2016), Il Jobs Act: analisi di una riscrittura del diritto del lavoro, in Canal T. (a cura di), L'Italia fra Jobs Act ed Europa 2020. Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2015, Isfol, I Libri del Fondo sociale Europeo, <https://goo.gl/QsChcT>; Marocco M. (2014), Un anno di transizione: verso una nuova riforma del mercato del lavoro, in Baronio G. (a cura di), Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2014, Isfol, I Libri del Fondo sociale Europeo, <https://goo.gl/fVMXR5>

¹⁴ Bergamante F. et Alti (2015), Dinamica dei contratti di lavoro e incentivi all'assunzione a tempo indeterminato, Luglio 2015, Isfol, <https://goo.gl/skcfdp>; Baronio et Alti (2015), La dinamica dei contratti di lavoro nello scenario delle politiche per l'occupazione: il biennio 2013-2014, Giugno 2015, Isfol, <https://goo.gl/4tt1S9>

¹⁵ Vedi nota n.13

¹⁶ Tale deducibilità era già stata introdotta dalle Legge di Stabilità 2014, ma con una consistenza inferiore.

assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo 1° gennaio 2015-31 dicembre 2015¹⁷. Tale sgravio viene riconosciuto anche nel caso di trasformazioni di contratti di lavoro a tempo indeterminato; dallo sgravio sono escluse le assunzioni di personale con contratto di apprendistato e a chiamata e i lavoratori che nei 6 mesi precedenti l'assunzione erano già dipendenti a tempo indeterminato, anche con un altro datore di lavoro e le persone che nei 3 mesi antecedenti il 1° gennaio 2015 erano a tempo indeterminato presso società controllate o collegate.

Per quanto riguarda il tema degli ammortizzatori sociali, il Jobs Act e i relativi decreti attuativi sono intervenuti sia su quelli in costanza di rapporto di lavoro, sia su quelli riferiti ai casi di disoccupazione involontaria. Nel primo caso si è trattato principalmente di equilibrare, anche finanziariamente, il sistema di sicurezza sociale in favore di quanti risultavano privi di protezione. Da questo punto di vista si è scelto di combattere l'uso distorto di questi strumenti, riscrivendone la disciplina in senso maggiormente assicurativo e introducendo più stringenti meccanismi di condizionalità allo scopo di utilizzare i risparmi ottenuti per sostenere il reddito dei disoccupati e l'implementazione delle politiche attive del lavoro.

Sul fronte degli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria sono stati ampliati i requisiti di accesso intervenendo anche sulla prestazione adeguandola alla pregressa storia contributiva (importo, durata, *decalage*). Inoltre si è introdotto un secondo livello di sussidio in favore dei disoccupati in condizioni di bisogno (Asdi) che interviene laddove sia scaduta la Naspi, ma non si sia ancora trovato un impiego.

Infine, in tema di politiche attive il d.lgs 150/2015 ha istituito l'Agenzia nazionale per le politiche attive (Anpal) che, oltre a coordinare la rete dei servizi per il lavoro e a vigilare su di essi, ha il compito di regolamentare una serie di strumenti tecnici (costi standard, profilazione dell'utenza, assegno di ricollocazione, ecc.).

Ulteriori interventi normativi hanno avuto come obiettivo principale quello di creare nuova occupazione; si è inteso perseguire tale finalità incentivando le assunzioni di alcuni segmenti della popolazione attiva, riducendo il costo del lavoro e aumentando la flessibilità in entrata.

Un primo elemento da considerare è l'art.24 della L. 201/2011 che ha innalzato l'età pensionabile e la L. 92/2012 (c.d. Legge Fornero) che ha introdotto un incentivo finalizzato all'assunzione anche degli ultracinquantenni disoccupati da 12 mesi; tra le altre misure, la Legge Fornero, ha inoltre rifinanziato la legge per l'imprenditoria giovanile e i progetti non-profit promossi anche dai giovani. A partire dal 2012 e dalla L. 92/2012 si è intervenuti inoltre semplificando il contratto di apprendistato e rendendo più semplice il ricorso alle assunzioni con contratto a tempo determinato.

Il 2013 rappresenta l'inizio di un investimento consistente sia in termini di risorse economiche, sia di strutture e di governance sulle fasce più giovani. Il primo passo è sicuramente il D.l. 76/2013 che, in particolare, ha previsto un incentivo economico (che si aggiunge a quelli introdotti dalla Legge Fornero) per l'assunzione di lavoratori nella fascia d'età 18-29 anni privi di un impiego da almeno sei mesi o non in possesso di un diploma di scuola media superiore o professionale.

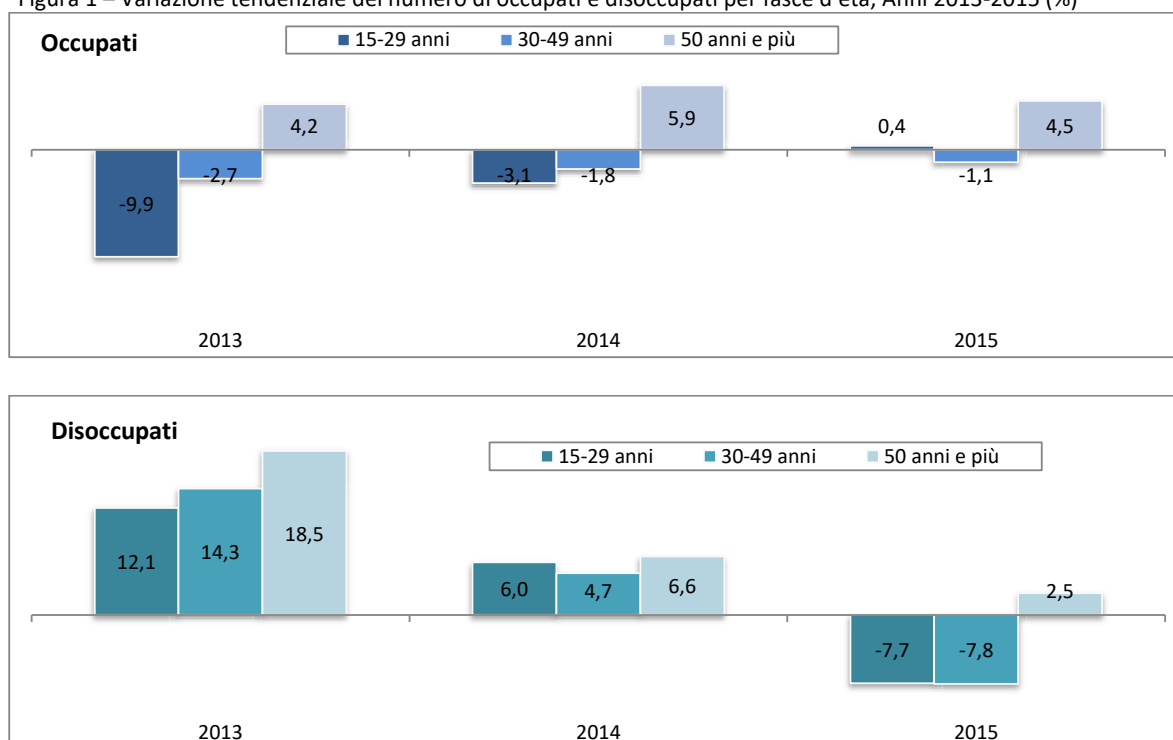
Alla fine del 2013 viene presentato il "Piano italiano per la Garanzia Giovani" alla Commissione europea le cui risorse agiranno in modo complementare rispetto a quelle destinate a quelle previste nel D.l. 76/2013, mentre con la Legge di stabilità per il 2015, lo sgravio contributivo a favore dell'assunzione dei disoccupati di lunga durata (istituito già

¹⁷ L'incentivo è stato riconfermato anche nel 2016, seppur con una riduzione sia dell'importo dello sgravio, sia della sua durata.

dalla L. 407/1990) viene spostato verso le nuove assunzioni e, dunque, presumibilmente indirizzato per lo più all'inserimento alle fasce d'età meno mature.

In tale contesto, la lunga fase recessiva ha portato ad un maggior ricorso alle forme di lavoro atipiche e l'impatto negativo più consistente si è osservato soprattutto per i più giovani. Tuttavia già a partire dal 2014 si osserva una certa attenuazione della riduzione del numero di occupati più giovani (figura 1) e una variazione positiva (seppur non particolarmente rilevante) nel 2015.

Figura 1 – Variazione tendenziale del numero di occupati e disoccupati per fasce d'età, Anni 2013-2015 (%)



Fonte: elaborazioni INAPP su dati Istat-RCFL

Nella fascia d'età dai 50 anni in su, invece, la variazione tendenziale positiva già visibile negli anni precedenti prosegue e incrementa la sua crescita, anche grazie alla spinta data dall'innalzamento dell'età pensionabile introdotto dalla riforma pensionistica e traina i risultati positivi in termini di andamenti dell'occupazione di tutta la popolazione¹⁸. Si registrano anche lievi incrementi dei tassi di occupazione fino ai 49 anni, seppure senza riuscire a colmare il gap con i livelli registrati prima della crisi.

Il 2014 si presenta come anno in cui anche rispetto alla disoccupazione si iniziano a intravedere andamenti positivi; tuttavia il vero segnale di discontinuità si evidenzia nel 2015, anno in cui dopo la diminuzione del numero di disoccupati è in termini tendenziali particolarmente evidente e riguarda i giovani, ma anche la fascia centrale degli adulti.

¹⁸ Vedi nota n. 22

3.2. I PRINCIPALI ANDAMENTI DI LIVELLO NAZIONALE RELATIVI AL COLLOCAMENTO MIRATO**3.2.1. IL FUNZIONAMENTO DELLA NORMATIVA NELL'ANALISI DEI PRINCIPALI DATI DI FLUSSO**

La quota di nuovi iscritti con disabilità al collocamento mirato risulta pari a poco più di 78.000 persone nel 2014, per salire a quasi 92.000 l'anno successivo (tabella 1). La differenza rilevante fra le due annualità non dipende da caratteristiche proprie delle modalità di rilevazione, poiché in entrambe le annualità si riscontra la pressoché totale assenza di mancate risposte. Rispetto al biennio precedente 2012-2013, la quota di iscrizioni annuali risulta incrementata nel 2014 del 4,5% rispetto al 2012 e del 14,7% rispetto al dato 2013. L'incremento nel 2015 è significativamente superiore, essendo pari al 23,6% rispetto al 2012 e al 35,1% rispetto al 2013. Questi differenziali positivi vanno comunque considerati tenendo conto del numero di Province non rispondenti: nel biennio precedente esse erano 14 nel 2012 e a 10 nel 2013; nella rilevazione corrente abbiamo invece 4 Province non rispondenti nel 2014 e 8 nel 2015, tutte concentrate al Sud.

Tabella 1 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificate per tipologia di invalidità, dal 1 gennaio al 31 dicembre

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Invalidi civili	41.634	32.418	74.052	48.294	38.745	87.039
Invalidi del lavoro	1.348	248	1.596	1.409	224	1.633
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	188	43	231	175	14	189
Non vedenti	190	117	307	215	159	374
Sordi	415	311	726	415	330	745
N.d.	676	456	1.132	1.112	801	1.913
Totale	44.451	33.593	78.044	51.620	40.273	91.893

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Nonostante le differenze in termini assoluti, i due bienni fanno registrare una suddivisione per genere del tutto analoga. Le donne con disabilità iscritte nel corso dell'anno rappresentano infatti il 43% nel 2014 e il 43,8% l'anno successivo ed erano rispettivamente il 43,9% nel 2012 e il 42,7% nel 2013, confermando un significativo differenziale rispetto agli uomini. Tale differenziale risulta massimo fra gli invalidi del lavoro ovvero di guerra e per servizio, in conseguenza di un originario divario negativo di partecipazione femminile alle vicende belliche e allo stesso mercato del lavoro. Fra le altre categorie degne di nota, risulta più ampio fra i non vedenti rispetto ai sordi, con una leggera tendenza a ridursi nel 2015.

Specularmente al dato sulle iscrizioni, le cancellazioni (tabella 2) testimoniano di un discreto flusso in uscita dal sistema del collocamento mirato: in pratica nel 2014 ogni 2,5 nuove iscrizioni si registra 1 cancellazione, rapporto che sale a 3,6 a 1 nel 2015. Tale rapporto è praticamente uguale per entrambe i generi. La composizione per genere dei totali e delle singole categorie rispecchia sostanzialmente quella delle iscrizioni, mentre occorre rilevare una forte componente di casi nei quali non è risultata disponibile la tipologia (28,5% nel 2014 e 32,4% l'anno successivo).

Tabella 2 - Cancellazioni degli iscritti dall'elenco del collocamento obbligatorio, classificate per tipologia di invalidità, dal 1 gennaio al 31 dicembre

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Invalidi civili	12.342	9.599	21.941	9.090	7.441	16.531
Invalidi del lavoro	387	72	459	317	24	341
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	106	12	118	70	11	81
Non vedenti	31	27	58	28	34	62
Sordi	134	73	207	130	62	192
N.d.	5.079	3.991	9.070	4.199	4.059	8.258
Totale	18.079	13.774	31.853	13.834	11.631	25.465

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

L'esame delle motivazioni delle cancellazioni occorse nell'anno di riferimento fornisce lo spunto per alcune riflessioni (tabella 3). In primo luogo l'informazione contenuta nella tabella è risultata disponibile solo nel 18,8% del numero di cancellazioni presentato nella tabella 2 nel 2014 e nel 28,1% nel 2015. Le persone con disabilità per le quali i servizi non hanno potuto identificare la motivazione della cancellazione rappresentano rispettivamente il 21,5% del totale delle cancellazioni registrate nel 2014 e il 25,8% nel 2015.

Tabella 3 - Cancellazioni degli iscritti dall'elenco del collocamento obbligatorio, classificate per causale dal 1 gennaio al 31 dicembre

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Trasferimento iscrizione presso altro servizio	1.011	619	1.630	874	551	1.425
Mancata risposta alla convocazione, per due volte consecutive, senza giustificato motivo o rifiuto il posto di lavoro offerto	64	45	109	131	96	227
Richiesta dell'iscritto	177	150	327	136	111	247
Raggiungimento età pensionabile	1.200	842	2.042	927	447	1.374
Perdita residue capacità lavorative	58	44	102	89	51	140
Perdita condizione di disabilità	758	718	1.476	279	245	524
Decesso	204	88	292	1.794	1.436	3.230
N.d.	3.997	2.853	6.850	3.719	2.846	6.565
Totale	7.469	5.359	12.828	7.949	5.783	13.732

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Fra i casi noti, si vede come la mancata risposta alla convocazione, per due volte consecutive, senza giustificato motivo o il rifiuto del posto di lavoro offerto rappresentino

una delle modalità meno frequenti, in entrambe le annualità (l'1,8% nel 2014 e il 3,2% l'anno seguente). In maniera analoga la cancellazione dietro richiesta dell'iscritto e la perdita delle residue capacità lavorative non sembrano essere eventualità amministrative molto frequenti.

Il raggiungimento dell'età pensionabile pesa per il 34,2% nel 2014 e si ridimensiona fino al 19,2% nel 2015, con una flessione della componente femminile nella seconda annualità, cosa che potrebbe essere messo in relazione con il progressivo innalzamento dell'età pensionabile, in conseguenza delle recenti riforme. La perdita della condizione di disabilità e il decesso dell'iscritto assumono maggior rilevanza rispettivamente nel 2014 (24,7%) e nel 2015 (45,1%), presumibilmente in relazione alla conduzione di operazioni di pulizia degli elenchi, da parte dei servizi competenti.

Degno di nota, infine, il peso assunto in ambedue le annualità dalle cancellazioni avvenute per trasferimento dell'iscrizione presso un altro servizio (12,7% nel 2014 e 10,4% nel 2015), a riprova di una discreta mobilità esercitata da una porzione di lavoratori nella sperimentazione di canali di ricerca differenziati su base territoriale, che vede le donne non molto distanti dalle modalità di comportamento degli uomini.

Si tratta di andamenti che risultano marcatamente influenzati in primo luogo dalle mancate risposte, considerando che 9 Province nel 2014 e 10 nel 2015 non risultano aver fornito il dato delle cancellazioni. Ad un esame più dettagliato si vede poi che nel 2014 alcune Regioni quali la Campania, l'Emilia Romagna, Lazio, Piemonte e Sicilia rappresentano da sole il 78% circa del totale delle cancellazioni, per entrambi i generi. L'anno seguente, Lazio e Sicilia spiccano arrivando insieme a coprire il 52,5% del totale delle cancellazioni.

Distorsioni di questo tipo risultano presumibilmente connesse a modalità e tempi differenti adottati dalle rispettive Amministrazioni per registrare le varie fattispecie di cancellazione. Dopo le iscrizioni nel corso dell'anno, gli avviamenti rappresentano il secondo dato di flusso di maggior rilevanza per analizzare l'applicazione della normativa sul diritto al lavoro delle persone con disabilità, riguardo sia ai datori di lavoro privati, che a quelli pubblici (tabella 4).

Tabella 4 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati e pubblici (v.a. e %). Per genere.

	v.a.			v%		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Avviamenti presso datori di lavoro privati 2014	13.801	11.531	25.332	54,5	45,5	100,0
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici 2014	703	1.433	2.136	32,9	67,1	100,0
Totale 2014	14.504	12.964	27.468	52,8	47,2	100,0
Avviamenti presso datori di lavoro privati dal 1 gennaio al 23 settembre 2015	10.619	8.128	18.747	56,6	43,4	100,0
Avviamenti presso datori di lavoro privati dal 24 settembre al 31 dicembre 2015	5.217	3.822	9.039	57,7	42,3	100,0
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici 2015	662	583	1.245	53,2	46,8	100,0
Totale 2015	16.498	12.533	29.031	56,8	43,2	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

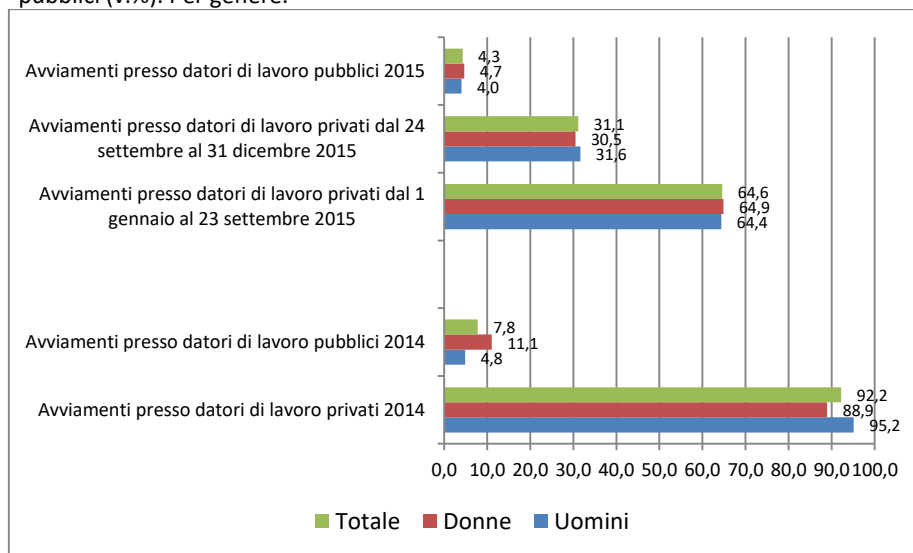
Rispetto al biennio precedente, il complesso degli avviamenti risale in termini assoluti, arrivando a toccare nel 2014 le 27.468 unità, che giungono a superare le 29.000 nel 2015 (si ricorderà che nel 2013 erano stati registrati in totale 18.295 avviamenti, a fronte di 10 Province non rispondenti alla rilevazione). Nello specifico, rispetto al 2013, nel 2014 si assiste ad un incremento pari a più del 50%, cui si aggiunge un ulteriore incremento di poco meno del 6% tra il 2014 e il 2015.

Volendo analizzare meglio l'andamento del flusso, nel 2012 per ogni avviamento si sono registrati 3,9 iscrizioni, nel 2013 questo rapporto è sceso a 3,7, per scendere ancora a 2,8 nel 2014 e risalire a 3,2 nel 2015. Per valutare correttamente il dato occorre però ricordare che, per quanto riguarda gli avviamenti presso datori di lavoro privati 5 Province nel 2014 e 8 nel 2015 non hanno fornito i dati; in riferimento agli avviamenti presso datori di lavoro pubblici, le Province mancanti sono state rispettivamente 13 nel 2014 e 12 nel 2015.

Il complesso degli avviamenti mostra differenziali di genere uguali o inferiori di alcuni punti percentuali rispetto a quelli riscontrabili nelle iscrizioni avvenute nel corso dell'anno. Unica eccezione, gli avviamenti presso datori di lavoro pubblici nel 2014, dove la componente femminile risulta più che doppia di quella maschile, a causa di un dato relativo alla Regione Puglia che da sola copre oltre il 54% degli avviamenti.

Nel complesso, gli avviamenti presso datori di lavoro privati rappresentano oltre il 92% del totale nel 2014 e poco meno del 96% nel 2015 (figura 2).

Figura 2 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati e pubblici (v.%). Per genere.

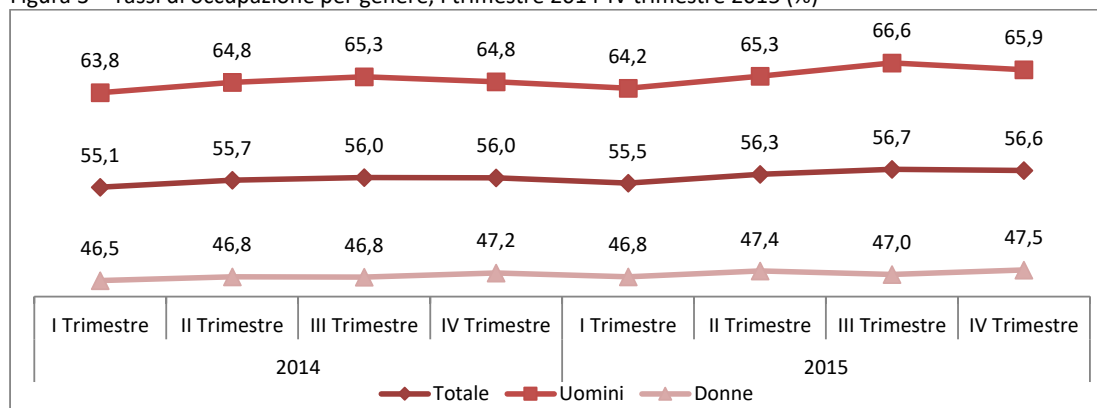


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Sul fronte dell'occupazione il 2014 è un anno sostanzialmente caratterizzato da instabilità, per lo più dovuta alle attese circa i contenuti della Legge delega. Si tratta di un periodo di transizione in cui i datori di lavoro hanno reagito a quello che è stato definito l'effetto

“annuncio” delle misure contenute nel Jobs Act e soprattutto dell’incentivo economico all’assunzione a tempo indeterminato¹⁹.

Figura 3 – Tassi di occupazione per genere, I trimestre 2014-IV trimestre 2015 (%)



Fonte: elaborazioni INAPP su dati Istat-RCFL

In questa fase di transizione si osservano variazioni nei tassi di occupazione della popolazione generale, soprattutto riferiti alla componente maschile, i cui valori si modificano con una maggiore ampiezza (sia in negativo, sia in positivo) rispetto a quanto si osserva per le donne (figura 3). Tale differenza risulta ancor più marcata guardando ai tassi di occupazione riferiti al 2015. È comunque evidente che il 2015 sia stato un anno di ripresa dell’occupazione su cui ha anche inciso il supporto dato dall’incentivo economico alle assunzioni a tempo indeterminato il cui peso è cresciuto in termini di incidenza.

Poiché, come già ricordato, nel corso del 2015 è entrato in vigore il D.lgs 14 settembre 2015, n. 151, la rilevazione chiedeva alle Amministrazioni rispondenti di disaggregare alcuni dati specifici, suddividendo l’anno in due periodi; dal 1 gennaio al 23 settembre 2015 (data di entrata in vigore del Decreto) e dal 24 settembre al 31 dicembre. Per quanto riguarda nello specifico gli avviamenti, il primo dato che si può rilevare, in aggiunta all’aumento su base annuale, è che scavalcando questa data di riferimento si passa da una media di 2.083 avviamenti al mese ad una di 3.013, con un incremento del valore medio del 44,6%. L’incremento è presente in entrambi i generi, ma è più alto fra gli uomini (47,4%) che fra le donne (41,1%).

È verosimile che alcune delle previsioni della normativa modificata dal D.lgs 151/2015 abbiano potuto giocare un ruolo positivo in questo ambito. Ci riferiamo in particolare all’ampliamento della possibilità del ricorso alla richiesta nominativa, non invece alla nuova modalità di corresponsione degli incentivi di cui all’art. 13 della Legge 68/99, la cui applicazione è stata prevista dal legislatore alle assunzioni effettuate a partire dal 1 gennaio 2016.

L’articolazione per tipologia di invalidità degli avviati (tabella 5), sia presso datori di lavoro privati soggetti ad obbligo che non soggetti, rispecchia abbastanza fedelmente quella degli iscritti nel corso dell’anno, mostrando una forte concentrazione di invalidi civili sia fra gli

¹⁹ Infatti già a partire da aprile 2014 era iniziato il percorso di definizione dei contenuti del Jobs Act, così come da ottobre si prefigurava l’ipotesi dell’incentivo economico destinato alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2015.

uomini che fra le donne e una significativa presenza di invalidi del lavoro fra i lavoratori maschi.

Tabella 5 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati per tipologia di invalidità (v.a.)

dal 1 gennaio al 31 dicembre 2014			
	Uomini	Donne	Totale
Invalidi civili	12.169	10.649	22.818
Invalidi del lavoro	435	43	478
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	72	31	103
Non vedenti	41	35	76
Sordi	121	73	194
N.d.	963	700	1.663
Totale	13.801	11.531	25.332
dal 1 gennaio al 23 settembre 2015			
	Uomini	Donne	Totale
Invalidi civili	9.402	7.531	16.933
Invalidi del lavoro	269	35	304
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	99	3	102
Non vedenti	22	27	49
Sordi	92	57	149
N.d.	735	475	1.210
Totale	10.619	8.128	18.747
dal 24 settembre al 31 dicembre 2015			
	Uomini	Donne	Totale
Invalidi civili	4.411	3.332	7.743
Invalidi del lavoro	146	31	177
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	51	-	51
Non vedenti	14	16	30
Sordi	60	40	100
N.d.	535	403	938
Totale	5.217	3.822	9.039

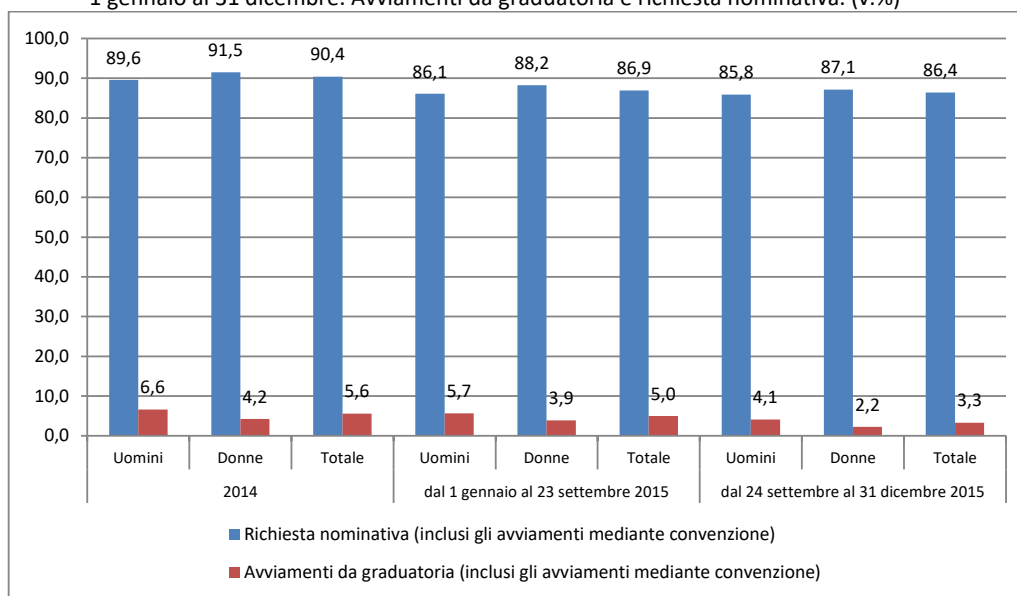
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Maggiormente elevata rispetto al flusso delle iscrizioni si presenta la quota di casi per i quali la tipologia di invalidità non è risultata disponibile. Infine, nel periodo 24 settembre 31 dicembre 2015, si assiste ad un aumento della percentuale dei casi non classificati.

Come negli anni passati, l'interesse dei datori di lavoro privati per la possibilità rappresentata dalla modalità di avviamento mediante richiesta nominativa si dimostra incontrovertibile (figura 4) e in aumento rispetto al biennio precedente. Se infatti nel 2012 si registrava il ricorso all'avviamento da graduatoria nell'8,5% dei casi e tale percentuale scendeva a 6,1% nel 2013, nel 2014 è il 5,6% degli avviamenti a rispondere a questa

modalità; percentuale che nel 2015 si abbassa al 5% prima del D.lgs 151/2015 e arriva al 3,3% dopo l'entrata in vigore dello stesso²⁰.

Figura 4 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Avviamenti da graduatoria e richiesta nominativa. (v.%)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Verosimilmente i dati del biennio e a maggior ragione quelli relativi agli ultimi tre mesi del 2015 confermano quanto da sempre verificato in relazione al peso assolutamente rilevante assunto dalla richiesta nominativa, sia attraverso l'utilizzo delle convenzioni che nel contesto del semplice avviamento, non lasciando dubbi sul fatto che tale istituto abbia rappresentato lungo tutto l'arco di vigenza della Legge 68/99, una delle innovazioni principali che hanno consentito ai servizi di assumere un approccio effettivamente orientato all'incontro fra domanda e offerta, in analogia a quanto dovrebbe caratterizzare il contesto delle politiche attive del lavoro e in armonia con il diritto al collocamento mirato della persona con disabilità.

Particolare rilevanza assumono in questo contesto gli avviamenti presso datori di lavoro non soggetti ad obbligo, perché collocati al di sotto della soglia dei 15 dipendenti (tabella 6). Nel 2014 l'insieme di tali avviamenti arriva a pesare per l'11,4% sul totale, mentre l'anno successivo tale percentuale si abbassa al 9,7%. La porzione della componente femminile degli avviati risulta più contenuta di 1,5 punti nel 2014 e di meno di un punto l'anno successivo. Si tratta di un dato del tutto in linea con le percentuali rilevate nel corso del periodo di vigenza della normativa, considerando in particolare che la stessa percentuale arrivava al 10,5% nel 2012 per risalire all'11,6% nel 2013.

²⁰ E' comunque opportuno ricordare che nel periodo 24 settembre – 31 dicembre 2015 la percentuale di casi non classificati arriva a superare il 10%, rispetto al 4% del 2014 e all'8,1% del primo periodo del 2015.

Tabella 6 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati non obbligati, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Richiesta nominativa (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	1.047	708	1.755	1.081	707	1.788
Richiesta numerica (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	87	55	142	32	20	52
N.d.	28	44	72	56	31	87
Totale	1.162	807	1.969	1.169	758	1.927

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Nel caso delle aziende non obbligate all'assunzione, la concentrazione delle modalità di richiesta nominativa (con o senza attivazione di una convenzione) risulta analoga a quella del complesso degli avviamenti nel 2014, mentre si accentua significativamente nel 2015, arrivando ad un massimo del 93,3% del totale nel caso delle lavoratrici.

L'avviamento di persone con disabilità presso datori di lavoro pubblici, sia pur più contenuto come segnalato ed effettuato secondo specifiche modalità, rappresenta un ambito rilevante di applicazione del diritto al collocamento mirato (tabella 7).

Tabella 7 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Chiamata nominativa (nell'ambito delle convenzioni di cui all'art. 11)	207	200	407	202	226	428
Procedura selettiva (art. 35, comma 1, lett. a). D.lgs 30 marzo 2001 n. 165)	124	53	177	74	58	132
Chiamata numerica (art. 35, comma 2, D.lgs 30 marzo 2001 n. 165)	204	213	417	156	140	296
N.d.	53	67	120	47	64	111
Totale	588	533	1.121	479	488	967

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

In questo contesto, la procedura selettiva prevista dall'art. 35, c.1/a del Dlgs 165/2001 rappresenta la modalità meno utilizzata (15,8% nel 2014 e 13,7% nel 2015), mentre degno di nota rappresenta, in analogia agli avviamenti del settore privato, il ricorso alla chiamata nominativa nell'ambito di convenzioni ex art. 11 della Legge 68/99 (36,3% nel 2014 e 44,3% del totale degli avviamenti nel 2015), lasciando la restante percentuale alla chiamata numerica, prevista dal già menzionato art. 35.

3.2.2. LE ASSUNZIONI E LE RISOLUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le assunzioni e le risoluzioni del rapporto di lavoro contribuiscono a definire il quadro complessivo del flusso di funzionamento del collocamento mirato.

Nel quadro nel biennio in esame, i dati relativi alle assunzioni presso datori di lavoro privati e pubblici hanno fatto riscontrare un significativo aumento. In particolare, nel 2014 si riscontra un aumento delle assunzioni rispetto al 2013 pari a oltre il 198%, con un valore assoluto che passa da 18.163 a 54.164 unità. Lo stesso numero subisce nel 2015 una rilevante flessione del 32%, scendendo a 36.843 unità. E' probabile che su questi movimenti abbiano giocato un ruolo non trascurabile due fattori: in primo luogo il dato del biennio 2014-2015 potrebbe essere frutto di assunzioni programmate nel biennio precedente. In secondo luogo il dato potrebbe essere influenzato dal fatto che il numero di province non rispondenti nel 2013 è stato di 14 nel caso della modalità del contratto a tempo indeterminato, 16 nel caso dei contratti a tempo determinato e ben 34 nel caso della altre tipologie contrattuali. Le Province che non hanno fornito dati sulle assunzioni dei datori di lavoro privati sono state invece 4 nel 2014 e 9 nel 2015. Per quanto riguarda le assunzioni presso i datori di lavoro pubblici, le Province mancati all'appello sono state 10 nel 2014 e 13 nel 2015, quasi tutte collocate al Sud, ad eccezione di 3.

Nel caso dei datori di lavoro privati (tabella 8), a fronte di una quota piuttosto bassa di utilizzo del contratto di apprendistato, si assiste al consolidamento della tipologia a tempo determinato, in analogia a quanto registrato almeno a partire dal 2008. A riguardo, mentre non si apprezzano differenze significative in relazione alla dimensione di genere, emerge chiaramente la diminuzione del differenziale fra contratti a tempo determinato e indeterminato, che nel 2015 si riduce di 9,5 punti percentuali (11,4 fra gli uomini e poco più di 7 fra le donne).

Tabella 8 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	5.839	3.762	9.601	6.151	4.209	10.360
Tempo determinato	20.765	14.363	35.128	11.166	9.105	20.271
Apprendistato	340	225	565	234	165	399
Altro	1.339	1.138	2.477	861	574	1.435
N.d.	817	665	1.482	202	142	344
Totale	29.100	20.153	49.253	18.614	14.195	32.809

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Anche se i dati oggetto della presente Relazione non consentono di indagare approfonditamente questo aspetto, è probabile che l'aumento del peso percentuale dei contratti a tempo indeterminato possa essere collegato alla possibilità di utilizzo cumulato da parte dei datori di lavoro degli incentivi ex articolo 13 della Legge 68/99 con l'esonero contributivo triennale per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo 1° gennaio 2015-31 dicembre 2015, di cui si è parlato precedentemente.²¹

Significativamente diverso è il quadro offerto dalle assunzioni presso datori di lavoro pubblici (tabella 9), dove la disaggregazione per genere vede la permanenza nel biennio di

²¹ L'INPS è tornato recentemente a chiarire gli aspetti relativi alla cumulabilità dell'incentivo previsto per l'assunzione di disabili, con gli incentivi previsti da altre disposizioni sotto forma di riduzione contributiva in senso stretto nella Circolare n. 99 del 2016 che, fra le altre cose ha chiarito anche che l'incentivo per l'assunzione di disabili è cumulabile con il bonus occupazionale previsto dal Programma "Garanzia Giovani" nel limite del 100% dei costi salariali.

una forte prevalenza del contratto a tempo determinato fra le donne, che aumenta di quasi 20 punti fra il 2014 e il 2015 (figura 5).

In pratica, rispetto al 2013, nel 2014 il totale dei contratti a tempo indeterminato ha visto ridimensionare il proprio peso dal 35,1% al 19,4, per poi risalire oltre il 30% l'anno successivo. Specularmente, la quota di contratti a tempo determinato è passata dal 57,7% del 2013 al 71,7% del 2014, per ridiscendere a poco più del 63% nel 2015. Nello stesso periodo la quota di altre tipologie è rimasta invece più stabile, oscillando fra il 7,2% del 2013, l'8,9 del 2014 e il 6,7% dell'anno successivo. Ferme restando le cautele connesse al numero di Province non rispondenti.

E' da evidenziare che il 2015 è stato un anno di ripresa dell'occupazione su cui ha inciso sia il supporto dato dall'incentivo economico alle assunzioni a tempo indeterminato previsto dalla Legge di Stabilità 2015, sia gli interventi normativi di revisione dei contratti di lavoro che hanno interessato anche il contrasto all'abuso di rapporti di lavoro atipici. Le transizioni dei dipendenti a termine verso l'occupazione a tempo indeterminato passano dal 18,1%, tra il IV trimestre 2013 e il IV trimestre 2014, al 21,6% dello stesso trimestre tra il 2014 e il 2015; in ultimo si è osservato un incremento di 14,4 punti nel passaggio dal lavoro a collaborazione a quello dipendente²².

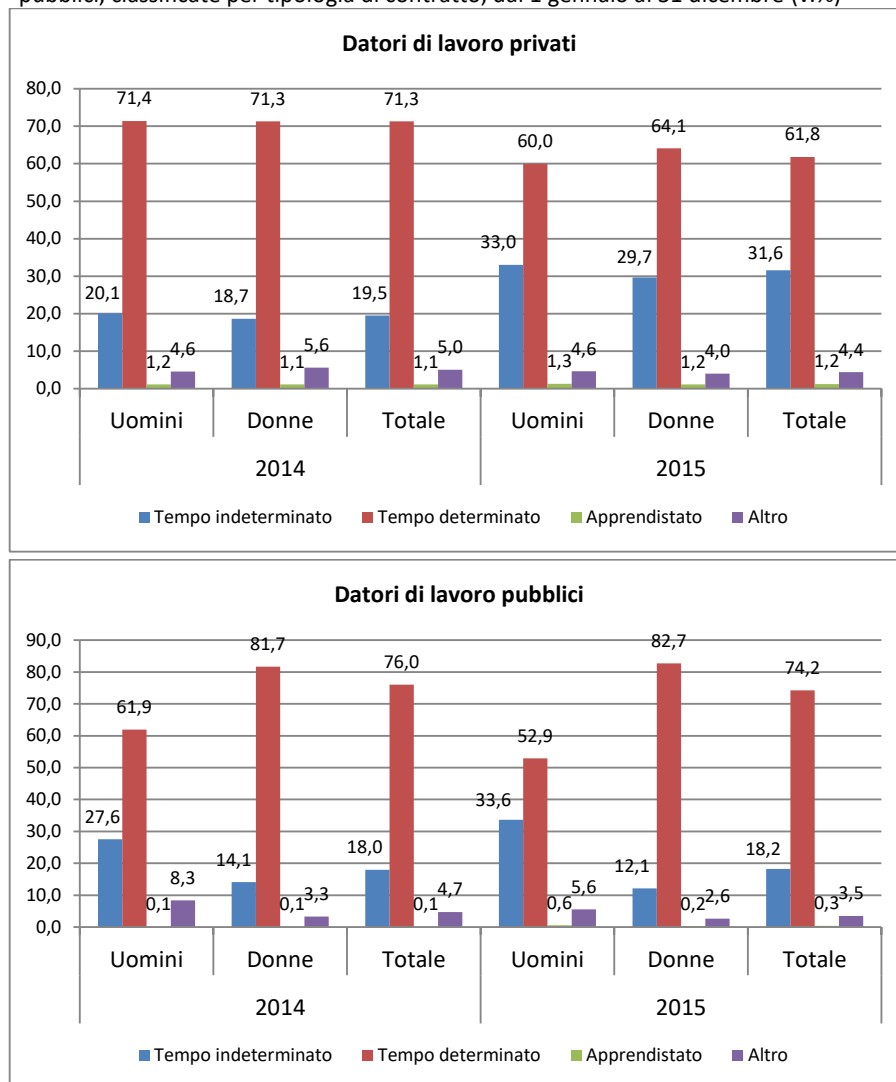
Tabella 9 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	387	495	882	386	350	736
Tempo determinato	869	2.865	3.734	607	2.387	2.994
Apprendistato	1	3	4	7	7	14
Altro	117	115	232	64	76	140
N.d.	29	30	59	84	66	150
Totale	1.403	3.508	4.911	1.148	2.886	4.034

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

²² Istat, Rapporto Annuale 2016. La situazione del Paese, <https://goo.gl/cPzsBp>.

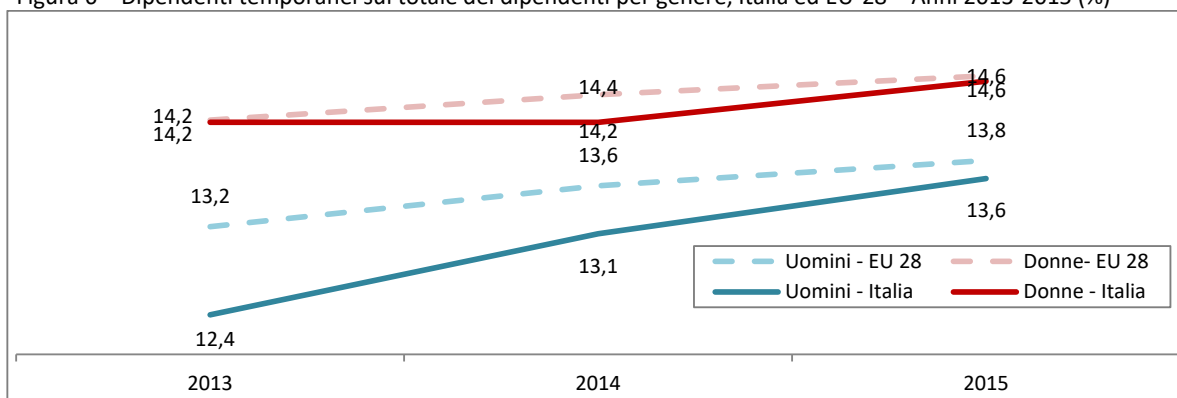
Figura 5 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati e pubblici, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.%)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Il dato del collocamento mirato riflette peraltro il fatto che, nella lunga fase di recessione, il ricorso al lavoro non standard è fortemente cresciuto per tutta la popolazione interessata. Le imprese hanno infatti accentuato l'utilizzo delle forme di lavoro atipiche al fine di adattare la produzione alle fluttuazioni dei mercati con implicazioni non irrilevanti dal punto di vista delle differenze di genere (figura 6).

Figura 6 – Dipendenti temporanei sul totale dei dipendenti per genere, Italia ed EU-28 – Anni 2013-2015 (%)



Fonte: elaborazioni INAPP su dati Istat-RCFL

In questo quadro l'incidenza del lavoro temporaneo si è ampliata arrivando ai livelli medi europei, ma tale progressivo aumento ha soprattutto coinvolto la componente maschile dell'occupazione, generando un graduale avvicinamento verso i valori riferiti alle donne. Una simile convergenza in negativo tra i due generi si può osservare anche considerando l'utilizzo del part-time, soprattutto nella sua forma involontaria. Anche in questo caso l'appiattimento delle differenze è sostanzialmente più ascrivibile a un peggioramento delle condizioni occupazionali degli uomini, piuttosto che a un miglioramento di quelle riferite alle donne, una dinamica questa in cui un ruolo centrale è giocato dal fatto che i settori più colpiti durante la crisi sono stati quelli a maggiore vocazione maschile²³.

Il quadro offerto dalle assunzioni si riflette specularmente sulle risoluzioni (tabella 10 e figura 7). Per quanto riguarda il settore privato, le risoluzioni di contratti a tempo indeterminato restano più o meno invariate fra il 2014 e il 2015, mentre quelle delle tipologie a termine aumentano il loro peso percentuale e il loro valore assoluto, sia pur probabilmente a scapito della sola categoria di casi non classificati.

Sia sul versante privato che su quello pubblico, le risoluzioni di contratti a tempo indeterminato occorrono con maggior frequenza fra gli uomini, mentre la tipologia a termine è maggiormente rappresentata tra le lavoratrici.

Tabella 10 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	4.413	2.788	7.201	4.263	2.874	7.137
Tempo determinato	7.458	7.403	14.861	8.651	7.736	16.387
Apprendistato	129	96	225	121	103	224
Altro	979	666	1.645	1.023	750	1.773
N.d.	1.169	780	1.949	785	521	1.306
Totale	14.148	11.733	25.881	14.843	11.984	26.827

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

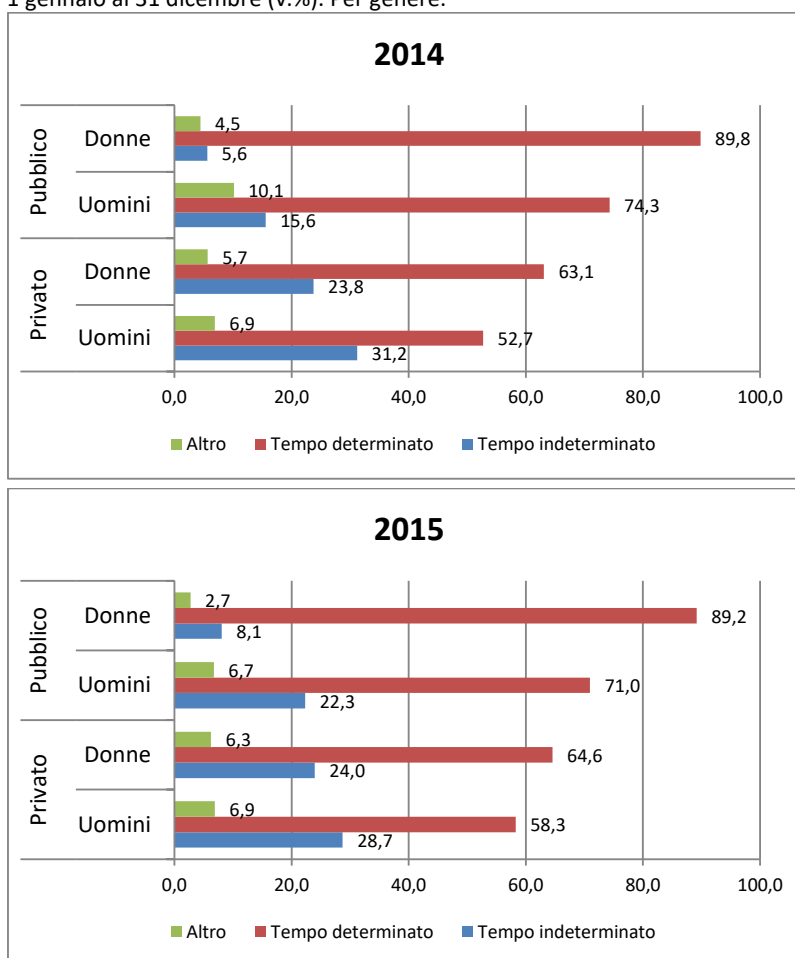
²³ Canal T., Gualtieri V. (2016), Mai così vicini. Uomini e donne a un anno dal Jobs Act, in Ingenere, 28 settembre 2016, <https://goo.gl/EOTyBn>

Tabella 11 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità , presso datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	132	137	269	159	186	345
Tempo determinato	630	2.197	2.827	506	2.048	2.554
Apprendistato	-	-	-	-	-	-
Altro	86	109	195	48	63	111
N.d.	-	3	3	-	-	-
Totale	848	2.446	3.294	713	2.297	3.010

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Figura 7 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità , presso datori di lavoro pubblici e privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.%). Per genere.

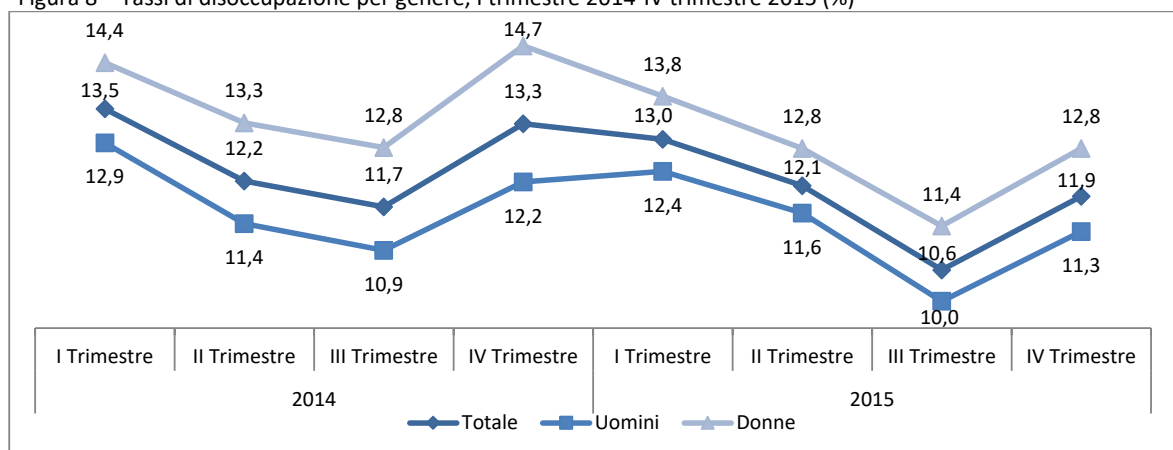


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

In generale, nel settore privato le risoluzioni di contratti a tempo indeterminato assumono un peso percentuale più elevato rispetto al settore pubblico, rispecchiando una scontata maggior vulnerabilità dei posti di lavoro ricoperti da persone con disabilità, solo

parzialmente contraddetta dal dato degli uomini nel 2015. Dal punto di vista dell'analisi dei flussi, nel 2012 si è avuta 1 risoluzione del rapporto di lavoro ogni 2 assunzioni, mentre nel 2013 il rapporto è stato di 1 a 3,3. Nel 2014 si è tornati ad un rapporto analogo a quello del 2012, mentre l'anno successivo si è arrivati ad avere 1 risoluzione ogni 1,2 assunzioni. Nonostante i segnali di ripresa dell'occupazione, la situazione 2015 sembra coerente con la ripresa del tasso di disoccupazione rilevato nello stesso anno fra la popolazione generale (figura 8) In quest'anno si osserva infatti un progressivo decremento del tasso di disoccupazione (figura 3) fino al III trimestre; nell'ultimo trimestre, al contrario, si osserva una ripresa, collegata tuttavia ad una crescita di 1,4 punti percentuali del tasso di attività femminile, mentre quello maschile si ferma a un +0,4 punti percentuali.

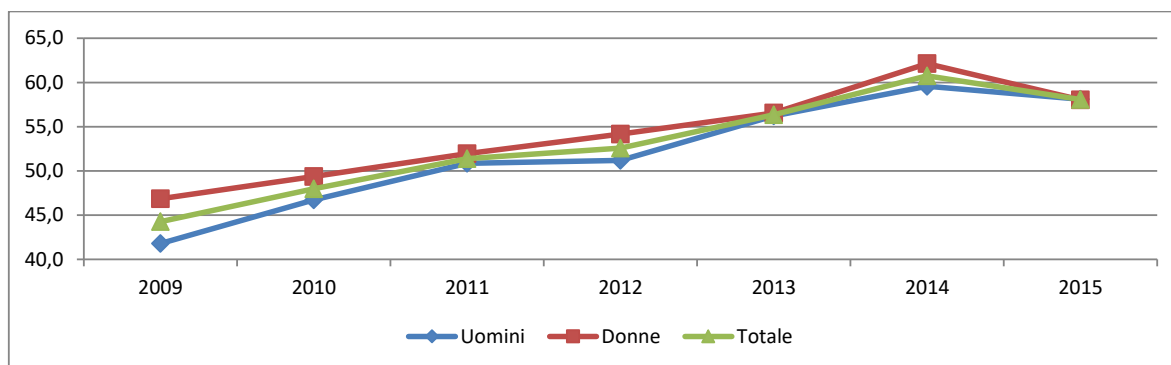
Figura 8 – Tassi di disoccupazione per genere, I trimestre 2014-IV trimestre 2015 (%)



Fonte: elaborazioni INAPP su dati Istat-RCFL

Gli anni della crisi hanno anche visto innalzarsi in modo decisamente consistente, nella popolazione generale, la quota di persone in cerca di occupazione da 12 mesi o oltre; condizione questa che soprattutto in alcuni mercati del lavoro meno dinamici può arrivare ad interessare una quota consistente di persone con disabilità. Dal 2009 al 2014 l'incidenza dei disoccupati di lunga durata è passata dal 44,3% al 60,7%, raggiungendo in questo caso il picco più elevato (figura 9). Solo nel 2015 l'indicatore ha iniziato ad invertire la tendenza ed è sceso di 2,7 punti percentuali. Guardando alle differenze di genere si osserva una maggiore quota di disoccupati di lunga durata tra le donne che caratterizza tutto il periodo di recessione. Nel 2014 la tendenza si inverte e a crescere maggiormente è l'incidenza tra le donne disoccupate (+5,6 punti percentuali contro i 3,4 riferito agli uomini). Il 2015 è infine l'anno in cui il valore dell'indicatore diminuisce (-1,5 punti percentuali per gli uomini e -4,1 per le donne) e le differenze tra i due generi diventano praticamente nulle.

Figura 9 – Incidenza dei disoccupati di lunga durata per genere, Anni 2009-2015 (%)



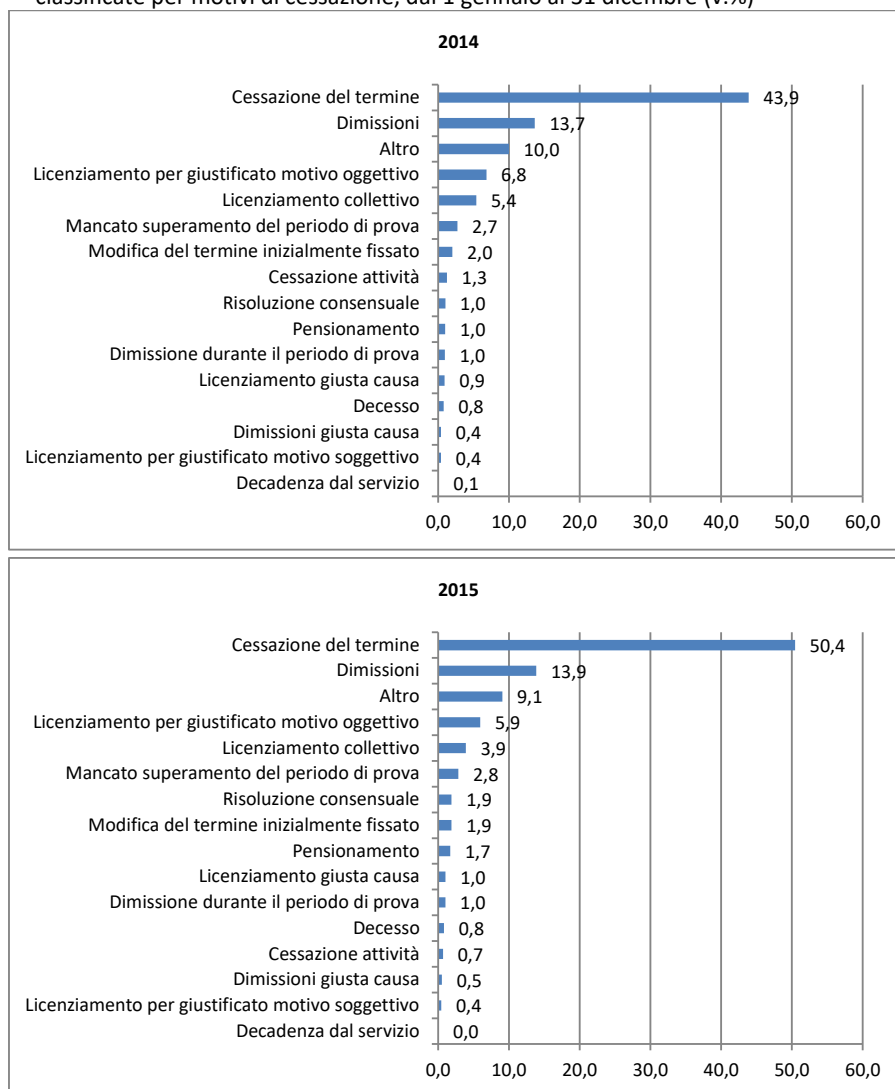
Fonte: elaborazioni INAPP su dati Istat-RCFL

L'analisi dei motivi di cessazione, disponibile nella rilevazione solo per i datori di lavoro privati, offre qualche ulteriore spunto di riflessione, confermando in primo luogo la rilevanza del termine del contratto rispetto a tutte le altre fattispecie (figura 10).

A parte una discreta rilevanza delle categorie generiche "dimissioni" e "altro" - che nell'ambito delle linee guida di compilazione della scheda di rilevazione doveva includere il contratto di formazione lavoro (solo P.A.), i contratti di inserimento lavorativo, il contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato e il contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato - desta attenzione la rilevanza assunta in entrambe le annualità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Si ricorda infatti a riguardo che, in base alla riforma Fornero del 2012, ai tradizionali motivi oggettivi di licenziamento, riconducibili alla crisi dell'impresa, alla cessazione dell'attività o alla cessazione delle mansioni cui è assegnato il lavoratore, senza che sia possibile la sua ricollocazione, compatibilmente con il suo livello di inquadramento, si sono aggiunti il superamento del periodo di comporto e il licenziamento per inidoneità fisica o psichica del lavoratore. Poiché si tratta, com'è evidente, di fattispecie fortemente correlate alle caratteristiche di persone con disabilità assunte in base al collocamento mirato, risulta opportuno richiamare gli uffici responsabili alla costante garanzia della legittimità del licenziamento, fermo restando che la normativa stabilisce la possibilità per il giudice di ordinare la reintegrazione del lavoratore qualora si accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ovvero che il licenziamento sia avvenuto a causa dell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore o che abbia avuto luogo nel periodo di comporto.

In secondo luogo, sembra degno di nota che il 5,4% delle risoluzioni del 2014 e il 3,9% nel 2015 sia avvenuto nell'ambito di procedure di licenziamento collettivo, a riprova dell'impatto negativo che il perdurare della crisi in specifici comparti e territori ha manifestato sul funzionamento complessivo della normativa sul diritto al lavoro delle persone con disabilità.

Figura 10 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità , presso datori di lavoro privati, classificate per motivi di cessazione, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.%)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Infine, un altro punto di attenzione per il funzionamento complessivo del percorso del collocamento mirato è rappresentato dal fatto che quasi il 4% delle risoluzioni, in entrambe le annualità, sia avvenuto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni nel corso dello svolgimento di questo stesso periodo. Fatto questo che richiede di porre attenzione all'efficacia delle modalità adottate per supportare il datore di lavoro e accompagnare la persona con disabilità nel percorso di inserimento nell'organizzazione produttiva, sia essa privata che pubblica.

3.2.3. GLI AVVIAMENTI MEDIANTE CONVENZIONE

In base a quanto dichiarato dalle Amministrazioni regionali, il numero delle persone con disabilità avviate mediante convenzione, sia presso datori di lavoro privati che pubblici è

stata pari al 36,8% sul totale degli avviamenti nel 2014 e al 40,1% nel 2015. Per quanto riguarda la componente di genere, essa risulta a favore degli uomini per 5,6 punti percentuali nel 2014, mentre tale divario si riduce a 2,3 nel 2015. A ben vedere le stesse percentuali apparivano superiori nel biennio precedente, facendo registrare un 47,5% nel 2012 che si ampliava a 48,7% nel 2013, in relazione ad un numero di Province non rispondenti pari a 14 nel 2012 e 15 l'anno seguente per quanto riguarda gli avviamenti ex art. 11 c. 1 e addirittura rispettivamente 27 e 32, in relazione agli avviamenti effettuati ex art. 11. c. 4.

Presso i datori di lavoro privati (soggetti e non soggetti ad obbligo) l'avviamento mediante convenzione è pari al 37,4% del totale; tale percentuale sale al 40,1% nel periodo 1 gennaio – 23 settembre 2015 e scende di nuovo al 35,6% nel secondo periodo considerato dello stesso anno (tabella 12 e figura 11). Per quanto riguarda la componente di genere, si riscontra un divario fra i 3 e i 5 punti a favore degli uomini.

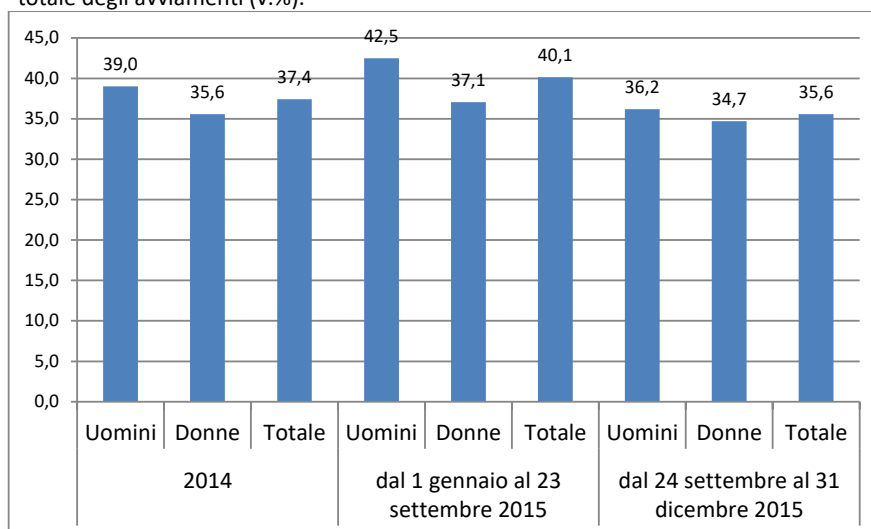
Tabella 12 - Avviamenti mediante convenzione delle persone con disabilità di cui all'articolo 1 della Legge 68/99 presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Aziende obbligate e non obbligate. (v.a.)

	Uomini	Donne	Totale
2014			
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta nominativa	3.687	2.881	6.568
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta numerica	83	63	146
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta nominativa	310	205	515
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta numerica	9	6	15
Convenzione ex art. 12	38	21	59
Convenzione ex art. 12 – bis	5	4	9
Convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	234	128	362
N.d.	1.016	793	1.809
Totale 2014	5.382	4.101	9.483
dal 1 gennaio al 23 settembre 2015			
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta nominativa	2.877	2.047	4.924
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta numerica	115	60	175
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta nominativa	318	190	508
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta numerica	8	2	10
Convenzione ex art. 12	30	18	48
Convenzione ex art. 12 – bis	-	8	8
Convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	248	97	345
N.d.	914	591	1.505
Totale dal 1 gennaio al 23 settembre 2015	4.510	3.013	7.523
dal 24 settembre al 31 dicembre 2015			
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta nominativa	1.193	844	2.037
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta numerica	33	12	45
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta nominativa	133	93	226
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta numerica	2	-	2
Convenzione ex art. 12	12	7	19

Convenzione ex art. 12 – bis	-	-	-
Convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	54	39	93
N.d.	460	332	792
Totale dal 24 settembre al 31 dicembre 2015	1.887	1.327	3.214

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Figura 11 - Avviamenti mediante convenzione delle persone con disabilità di cui all'articolo 1 della Legge 68/99 presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Aziende obbligate e non obbligate. Sul totale degli avviamenti (v.%).



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Come evidenziano i dati, gli avviamenti con convenzione in riferimento all'art. 11, commi 1 e 4 della Legge 68/99, con richiesta nominativa da soli pesano per il 74,7% nel 2014, per il 72,2% nel periodo 1 gennaio – 23 settembre 2015 e per il 70,4% dopo l'entrata in vigore del D.lgs. 151/2015.

Le convenzioni di integrazione lavorativa previste dal comma 4, finalizzate all'avviamento di persone con disabilità che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, rappresentano il 5,6% del totale degli avviamenti con convenzione nel 2014, salgono al 6,9% nel primo periodo del 2015 e arrivano a rappresentare il 7,1% dopo l'entrata in vigore del 151/2015. Anche in questo caso la richiesta nominativa rappresenta la quasi totalità dei casi registrati. Si tratta di percentuali inferiori rispetto a quelle del biennio precedente: nel 2012 il peso percentuale degli avviamenti ex comma 4 era stato infatti pari al 12,6%, mentre si era ridotto al 10,3% l'anno successivo. Ulteriori approfondimenti risultano quindi necessari per comprendere le modalità con cui l'impianto normativo può interagire con le caratteristiche specifiche di questo segmento di persone con disabilità nel determinare tali risultati.

L'utilizzo delle convenzioni ex art. 11, commi 1 e 4 pesa sul totale un po' di più nel caso della componente femminile, dove arriva a superare il 74% tra gennaio e settembre 2015. Non così considerando l'utilizzo del solo comma 4, dove il peso sul totale all'interno dei due generi appare grosso modo equivalente.

Come evidenziato già nelle precedenti Relazioni al Parlamento, il ricorso alle previsioni dell'art. 12, che consentono l'inserimento temporaneo di persone con disabilità assunte da datori di lavoro presso cooperative sociali, ovvero presso disabili liberi professionisti, risulta

del tutto marginale (pari allo 0,6% in entrambe le annualità). Ancora minore attenzione sembra inoltre sia stata conferita dagli attori del sistema produttivo alle ulteriori previsioni entrate in vigore con la riforma introdotta dall'art. 12-bis, che com'è noto, differentemente da quelle previste dall'art. 12 non hanno finalità formative ma si rivolgono all'inserimento di persone con disabilità che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario. In questo caso i datori di lavoro sopperiscono all'obbligo mediante l'affidamento di commesse ai soggetti della cooperazione che inseriscono il lavoratore nel proprio ciclo produttivo, e non mediante l'assunzione alle proprie dipendenze del lavoratore.

A sua volta limitato, ancorché degno di nota, risulta poi l'applicazione dell'art. 14 del Dlgs 276/2003 (3,8% dei casi nel 2014 e il 4,1% nel 2015), che sia pur collocato al di fuori dell'impianto legislativo della Legge 68/99, fornisce ai servizi del collocamento mirato l'ulteriore possibilità di stipulare convenzioni quadro sia con cooperative che consorzi di cooperative, finalizzate all'inserimento di persone con disabilità grave, che incontrino per questo maggiori difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro, anche in questo caso a fronte di commesse di lavoro provenienti dalle imprese soggette agli obblighi della Legge 68/99. Il 13% degli avviamenti con convenzione del 2014 e poco più del 10% nel 2015 sono stati effettuati presso datori di lavoro non obbligati (tabella 13).

Tabella 13 - Avviamenti mediante convenzione delle persone con disabilità di cui all'articolo 1 della Legge 68/99 presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Aziende non obbligate. (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Convenzione ex art. 11 c.1 – richiesta nominativa	443	319	762	436	307	743
Convenzione ex art. 11 c. 1 – richiesta numerica	13	20	33	9	6	15
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta nominativa	46	30	76	101	63	164
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta numerica	-	-	-	-	-	-
Convenzione ex art. 12	1	-	1	-	-	-
Convenzione ex art. 12 – bis	1	-	1	-	4	4
Convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	68	52	120	83	45	128
N.d.	136	107	243	31	30	61
Totale	708	528	1.236	660	455	1.115

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

L'esame dei dati mostra anche in questo caso una forte concentrazione sull'utilizzo delle convenzioni ex articolo 11, con un peso delle convenzioni di integrazione lavorativa (ex art. 4) che nel 2015 arriva a pesare per il 14,7% sul totale. Il ricorso all'art. 12 e 12-bis risulta praticamente inesistente, mentre si riscontra un ricorso proporzionalmente quasi triplo all'art. 14 del Dlgs. 276/2003.

L'esame del quadro delle convenzioni stipulate nel corso dell'anno di riferimento e delle assunzioni programmate conferma sostanzialmente le informazioni sin qui presentate (tabella 14). In particolare (figura 12), nel 2014 oltre il 77% dei datori di lavoro obbligati e il 65,5% di quelli non obbligati ha stipulato convenzioni di programma (ex art. 1, c. 1).

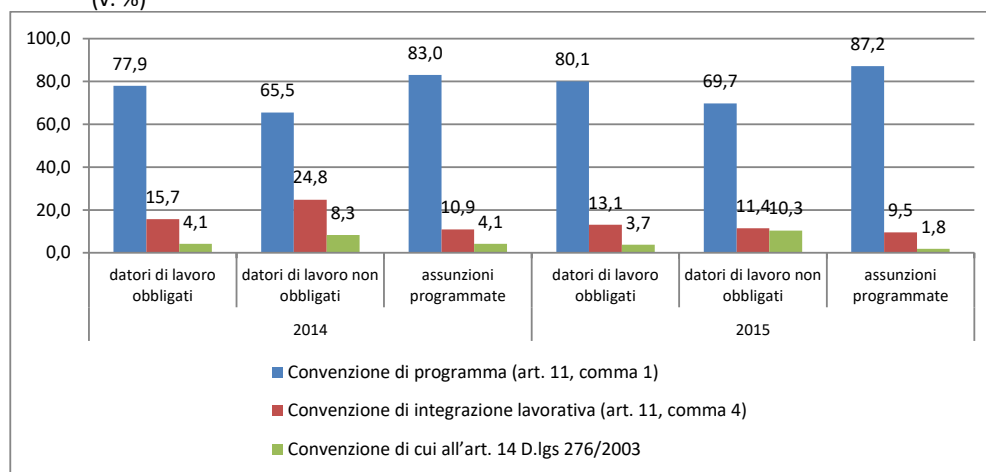
Le stesse percentuali nel 2015 salgono rispettivamente all'80% e al 69,7%. Mentre nel 2014 tali convenzioni rappresentavano l'83% delle assunzioni programmate, l'anno successivo tale percentuale è salita all'87,2%. Oltre al peso comunque rilevante delle convenzioni di integrazione lavorativa, si conferma un maggior interesse suscitato dalle convenzioni ex articolo 14 del Dlgs 276/2003 fra i datori di lavoro non obbligati, sia pur tenendo conto che tali convenzioni riguardano una frazione piuttosto limitata delle assunzioni programmate, sia nel 2014 che soprattutto nel 2015.

Tabella 14 - Convenzioni stipulate dai servizi competenti con i datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

	2014			2015		
	datori di lavoro obbligati	datori di lavoro non obbligati	assunzioni progr.te	datori di lavoro obbligati	datori di lavoro non obbligati	assunzioni progr.te
Convenzione di programma (art. 11, comma 1)	5.807	523	10.335	6.305	912	10.828
Convenzione di integrazione lavorativa (art. 11, comma 4)	1.170	198	1.356	1.031	149	1.183
Convenzioni di cui all'art. 11, comma 5	54	10	62	9	15	24
Convenzione di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative (art. 12)	17	-	17	23	-	27
Convenzione di inserimento lavorativo (art. 12-bis)	26	1	25	42	24	38
Convenzione di cui all'art. 14 D.lgs 276/2003	306	66	511	291	135	225
N.d.	70	-	144	175	73	97
Totale	7.450	798	12.450	7.876	1.308	12.422

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Figura 12 - Convenzioni stipulate dai servizi competenti con i datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v. %)

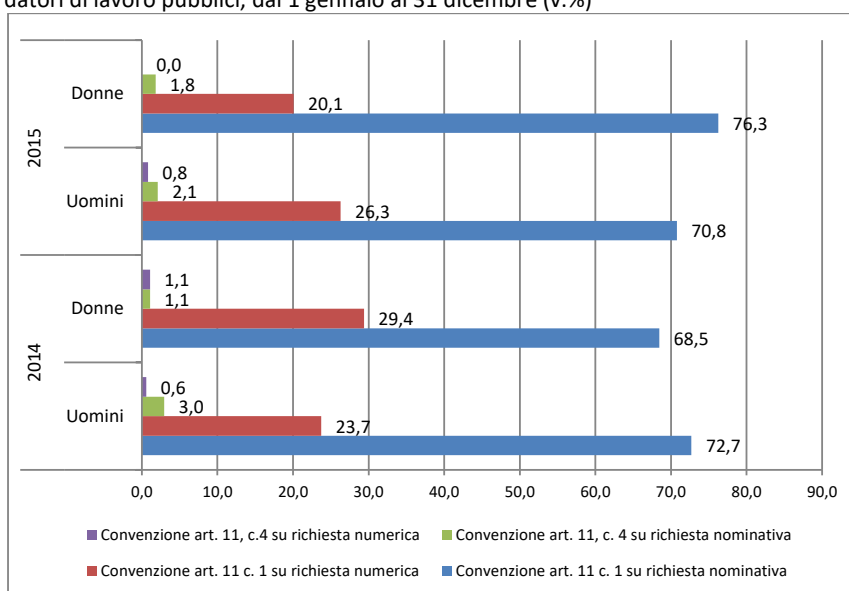


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

L'esame comparato delle assunzioni programmate rispetto al biennio precedente è possibile solo per il dato relativo agli accordi ex art. 11 c. 1. A riguardo si registra una flessione più leggera rispetto al 2012, rispettivamente del -9% nel 2014 e del -4,7% nel 2015, in confronto al dato 2013, rispetto al quale la flessione nel 2014 è pari al -24,7% e -21,1% nel 2015.

L'articolazione delle modalità di avviamento per convenzione presso datori di lavoro pubblici vede una presenza più rilevante della chiamata numerica, rispetto a quanto riscontrato nel settore privato e un utilizzo senz'altro più limitato delle convenzioni di integrazione lavorativa (ex art. 4), ad evidenziare una collocabilità apparentemente più difficile di persone con disabilità grave all'interno di organizzazioni produttive pubbliche (figura 13).

Figura 13 - Avviamenti, mediante convenzione, degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.%)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Questi dati trovano del resto conferma anche dal quadro fornito dalle convenzioni stipulate nel corso dell'anno e dalle relative assunzioni programmate (tabella 15).

Tabella 15 - Convenzioni stipulate dai servizi competenti con i datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre

	2014		2015	
	convenzioni stipulate	assunzioni programmate	convenzioni stipulate	assunzioni programmate
Convenzione di programma (art. 11, comma 1)	149	1.298	242	1.134
Convenzione di integrazione lavorativa (art. 11, comma 4)	26	21	23	11
Convenzione di cui all'art. 11, comma 5	-	-	-	-
N.d.	6	7	2	139
Totale	181	1.326	267	1.284

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

3.2.4. I TIROCINI

Come chiaramente espresso nelle Linee guida approvate con l'Accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013 (ai sensi dell'art. 1, commi 34-36, della Legge 28 giugno 2012, n. 92), il tirocinio è una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo. Esso non si configura come un rapporto di lavoro e, in relazione alla materia della presente Relazione, si realizza sotto forma di tirocinio di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento in favore di persone con disabilità di cui all'art. 1, comma 1, della Legge 68/99. In tale caso la sua durata può arrivare fino a 24 mesi, con la possibilità conferita a Regioni e Province Autonome (così come per altre categorie svantaggiate) di predisporre misure di agevolazione o deroghe circostanziate in materia di durata e ripetibilità.

In forza di queste caratteristiche, lo strumento si presta (e di fatto si prestava anche prima dell'emanazione delle linee guida) a fornire un proficuo contributo alla costruzione di un percorso di avvicinamento progressivo della persona con disabilità all'ambiente lavorativo, offrendo in ciò una cornice istituzionale definita per lo svolgimento operativo di una pratica efficace di collocamento mirato. Ciò sembra confermato, in relazione ai dati disponibili, dalla crescita nel numero di tirocini attivati, riscontrata almeno a partire dal 2006 e dai numeri comunicati dalle Amministrazioni competenti in relazione al biennio 2014-2015 (tabella 16).

Anche se desta una certa perplessità la presenza di una consistente quota di casi nei quali la tipologia di tirocinio non è risultata disponibile (più del 32% nel 2014 e quasi il 38% nel 2015), i dati mostrano che circa il 45% dei tirocini, sia nel 2014 che nel 2015, sono stati attivati in base all'Accordo del 24 gennaio 2013, dividendosi abbastanza equamente fra tirocini di orientamento e formazione e di inserimento/reinserimento. Una rilevanza significativa assumono parallelamente i tirocini attivati nel quadro delle convenzioni di programma regolate dall'art. 11, comma 2 e soprattutto delle convenzioni di integrazione lavorativa a vantaggio di persone con disabilità con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento (comma 4), che insieme arrivano al 18,3% del totale nel 2014 e al 15,8% l'anno successivo.

Tabella 16 - Tirocini degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio attivati presso datori di lavoro privati (art. 11, comma 2), dal 1 gennaio al 31 dicembre

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tirocini di orientamento e formazione (Accordo del 24 gennaio 2013)	1.267	892	2.159	1.241	792	2.033
Tirocini di inserimento/reinserimento (Accordo del 24 Gennaio 2013)	1.074	683	1.757	1.298	872	2.170
Tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione (Accordo del 22 gennaio 2015)	29	20	49	105	87	192
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di programma (art. 11, comma 2)	501	394	895	394	294	688
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di integrazione lavorativa (art. 11, comma 4)	415	285	700	487	311	798
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di inserimento lavorativo con finalità formative (art.12)	202	129	331	-	-	-
N.d.	1.656	1.160	2.816	2.095	1.447	3.542
Totale	5.144	3.563	8.707	5.620	3.803	9.423

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Piuttosto limitato appare il ricorso a questo strumento nel quadro delle convenzioni ex art. 12, nonché l'attivazione di tirocini in base al successivo Accordo Stato-Regioni del 22 gennaio 2015, che ha istituito i tirocini orientamento, formazione e di inserimento/reinserimento, finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione in favore di persone prese in carico dal servizio sociale professionale e/o dai servizi sanitari competenti (tirocini che, per le loro particolari caratteristiche e natura non possono essere inseriti tra le modalità stabilite per le convenzioni di cui all'art. 11, comma 2 della Legge 68/99).

Per quanto riguarda infine i tirocini presso i datori di lavoro pubblici, tale opportunità ha riguardato l'attivazione di 778 rapporti nel 2014 e di 1.038 nel 2015, nel quadro delle convenzioni ex art. 11. L'analisi per componente di genere mostra una più alta partecipazione maschile che passa dal 52,6% nel 2014 al 58% l'anno seguente.

3.2.5. L'EVOLUZIONE DELLO STOCK DEGLI ISCRITTI E L'ANALISI DI ALCUNE CARATTERISTICHE

Come nel caso delle annualità precedenti, il dato relativo allo stock degli iscritti riveste una significatività minore, rispetto ai dati di flusso, nell'ambito della valutazione del funzionamento della normativa; ciò a causa dei tempi e delle modalità diverse con le quali le varie Amministrazioni competenti provvedono all'aggiornamento degli elenchi unici e alla conseguente non corrispondenza di quanti vengono dichiarati come iscritti ad altrettante persone con disabilità disponibili al lavoro.

Nel 2014 le persone con disabilità, italiane e straniere, iscritte negli elenchi del collocamento mirato risultano essere 789.383. Per l'anno successivo il dato appare leggermente inferiore (tabella 17).

La stragrande maggioranza degli iscritti è rappresentata dagli invalidi civili, pari a poco più del 95% del totale sia nel 2014 che nel 2015. In entrambe le annualità tale percentuale risulta maggiore nell'ambito della componente femminile, dove arriva a sfiorare il 98%, a fronte di poco più del 93% registrato in quella maschile. Fra gli uomini la seconda tipologia in ordine di grandezza è rappresentata sia nel 2014 che nel 2015 dagli invalidi del lavoro, mentre fra le donne dai sordi. I non vedenti rappresentano lo 0,6% del totale nel 2014 e lo 0,3% l'anno successivo, mentre i sordi rappresentano l'1% degli iscritti in entrambe le annualità.

Tabella 17 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per tipologia di invalidità (Anni 2014 e 2015) (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Invalidi civili	391.672	361.217	752.889	390.450	350.247	740.697
Invalidi del lavoro	14.014	1.229	15.243	13.869	1.322	15.191
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	3.642	137	3.779	3.414	119	3.533
Non vedenti	3.612	1.079	4.691	1.350	1.075	2.425
Sordi	4.133	3.828	7.961	4.114	3.781	7.895
N.d.	2.724	2.096	4.820	3.854	1.500	5.354
Totale	419.797	369.586	789.383	417.051	358.044	775.095

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Il rapporto fra i due generi riproduce il gap a favore degli uomini già verificato nel flusso delle iscrizioni nel corso dell'anno, con la quota maschile poco più alta del 53%, in entrambi gli anni di riferimento. Tale rapporto si presenta del tutto analogo a quello rilevabile nel biennio precedente, rispetto al quale il divario aumenta di un punto a favore della componente maschile. Sia pur considerando che 12 Province non avevano risposto nel 2012 e 9 nel 2013, nel 2014 la componente maschile risulta aumentata di circa il 10% rispetto al 2013, mentre l'incremento di quella femminile si attesta al 6,7%. Tra il 2014 e il 2015 si assiste ad un limitato decremento, pari a -0,7% nel caso degli uomini e -3,1% in quello delle donne.

Il fatto che una porzione significativa di iscritti al collocamento mirato non rappresenti un segmento realmente collocabile in un percorso di avviamento al lavoro si può desumere anche dal fatto che il titolo di studio in possesso degli interessati risulta disponibile presso i servizi competenti solo nel 62,4% dei casi per il 2014 e nel 59,8% nel 2015 (tabella 18).

Tabella 18 - Titolo di studio posseduto dagli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre (v.a.)

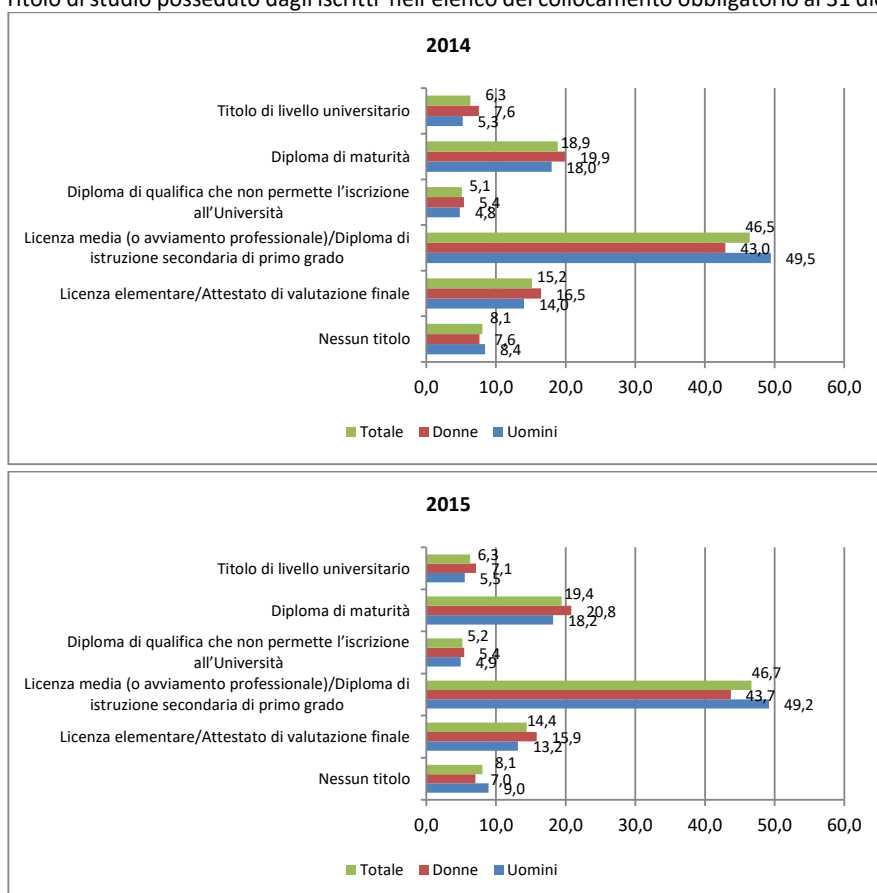
	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nessun titolo	22.305	17.394	39.699	22.342	15.042	37.384
Licenza elementare/Attestato di valutazione finale	37.173	37.555	74.728	32.813	33.954	66.767
Licenza media (o avviamento professionale)/Diploma di istruzione secondaria di primo grado	130.953	97.890	228.843	122.735	93.526	216.261
Diploma di qualifica professionale di scuola secondaria superiore di 2-3 anni che non permette l'iscrizione all'Università/Attestato IFP di qualifica professionale (operatore)/ Diploma professionale IFP di tecnico/(Percorsi triennali/quadriennali	12.790	12.349	25.139	12.332	11.640	23.972
Diploma di maturità/Diploma di istruzione secondaria superiore di 4-5 anni che permette l'iscrizione all'Università/Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)/Diploma di tecnico superiore (ITS)	47.605	45.459	93.064	45.404	44.557	89.961
Diploma di Accademia (Belle Arti, Nazionale di arte drammatica, Nazionale di Danza), Istituto superiore industrie artistiche, Conservatorio di musica statale, Istituto di Musica Pareggiato	343	437	780	250	337	587
Diploma universitario di due/tre anni, Scuola diretta a fini speciali, Scuola parauniversitaria	793	1.438	2.231	670	1.124	1.794
Laurea di primo livello (triennale)	1.137	1.528	2.665	1.883	1.919	3.802
Laurea specialistica/magistrale (biennale)	376	453	829	611	688	1.299
Laurea di 4-6 anni: laurea del vecchio ordinamento o laurea specialistica/magistrale a ciclo unico	11.259	13.390	24.649	10.374	11.216	21.590
N.d.	132.146	116.773	248.919	145.138	129.448	274.586
Totale	396.880	344.666	741.546	394.552	343.451	738.003

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

L'esame del dato per quanto riguarda i casi disponibili consente comunque di formulare alcune considerazioni. Sia nel 2014 che nel 2015, la distribuzione fra quanti non posseggono nessun titolo, quanti si fermano a livello di licenza elementare o media e quanti possiedono un titolo dal diploma in su appare abbastanza simile ai dati che l'ISTAT ha fornito per la predisposizione del sistema degli indicatori per il monitoraggio dell'applicazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con

disabilità²⁴. Una percentuale pari all'8,1% in entrambi gli anni si ferma al primo livello individuato, collocandosi vicino al dato ISTAT che, per il totale della popolazione con disabilità di 15 e più si attesta al 9% (figura 14). Poiché però la disaggregazione per classe d'età del dato fornito dall'Istituto mostra una percentuale contenuta al massimo entro il 2,4% per entrambi i generi (a riprova di una certa efficacia delle politiche di inclusione educativa di cui hanno beneficiato le coorti più giovani), è probabile che il dato relativo agli iscritti al collocamento mirato risulti parzialmente distorto dall'elevata percentuale di casi nei quali il titolo di studio non è risultato disponibile.

Figura 14 - Titolo di studio posseduto dagli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre (v.%)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

La percentuale di quanti hanno conseguito la licenza elementare o media si colloca intorno al 61% in entrambe le annualità, con una componente maschile significativamente più elevata, a causa verosimilmente di una relativa maggior qualificazione della componente di genere femminile. Anche in questo caso risulta maggiormente allineato con quello ISTAT relativo alle classi di età più avanzate (55-64), così come per quel che riguarda la minor

²⁴ Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, Verso la piena uguaglianza e partecipazione delle persone con disabilità: un progetto di monitoraggio della condizione delle persone con disabilità, Roma, giugno 2016.

frequenza riscontrata per la componente femminile (a riprova della sua maggior qualificazione, ad eccezione della classe 55-64). Infine il livello diploma e oltre segue lo stesso andamento.

Concentrando l'attenzione sul dato amministrativo, occorre certamente considerare che la concentrazione degli iscritti di ambo i generi dalla licenza media in giù (rispettivamente intorno al 72% per gli uomini e al 67% per le donne in entrambe le annualità) rivela un elevato deficit di occupabilità, che in relazione alle dinamiche proprie del mercato del lavoro contemporaneo pone significativi problemi riguardo all'efficacia del sistema del collocamento mirato. In maniera certamente non troppo diversa dalla popolazione generale, le persone con disabilità dotate di scarsa o nulla preparazione formativa possono venire incontro con crescente difficoltà alla domanda di lavoro espressa da un mercato che tende a presentarsi sempre più divaricato fra un segmento ad elevata specializzazione ed uno indirizzato verso lavori a bassissima qualificazione, che possono intrappolare i lavoratori in un circolo vizioso caratterizzato da progressiva dequalificazione e depauperamento salariale.

A ulteriore riprova della scarsa rilevanza attribuibile al dato di stock degli iscritti al collocamento mirato, nel suo complesso, la definizione della condizione occupazionale è stata fornita dalle Amministrazioni competenti per il 49% dei casi nel 2014 e per il 57% nel 2015. Fra gli iscritti per i quali è stato possibile ottenere questa informazione (tabella 19), quasi l'88% nel 2014 e quasi l'87% nel 2015 è risultato in stato di disoccupazione, cioè immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa, secondo modalità definite con i servizi competenti. In entrambe le annualità la componente femminile risultava proporzionalmente superiore a quella maschile.

Tabella 19 - Condizione occupazionale degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre. Per genere (v. a. e %)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Stato di disoccupazione	180.094	160.608	340.702	199.926	183.292	383.218
Stato di conservazione della disoccupazione	22.428	15.099	37.527	27.805	23.250	51.055
Stato di sospensione della disoccupazione	5.661	3.886	9.547	4.441	2.746	7.187
Totale	208.183	179.593	387.776	232.172	209.288	441.460
Stato di disoccupazione	86,5	89,4	87,9	86,1	87,6	86,8
Stato di conservazione della disoccupazione	10,8	8,4	9,7	12,0	11,1	11,6
Stato di sospensione della disoccupazione	2,7	2,2	2,5	1,9	1,3	1,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

La percentuale di quanti risultavano in stato di conservazione della disoccupazione, che cioè svolgevano attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione, era invece pari al 9,7% nel 2014 e all'11,6% l'anno successivo. Infine, nel 2014 il 2,5% veniva classificato in stato di sospensione della disoccupazione, poiché impegnato nello svolgimento di un lavoro subordinato di durata fino a sei mesi. Tale percentuale era invece pari all'1,6% nel 2015. In entrambe le annualità le donne erano meno rappresentate in questa categoria, rispetto agli uomini.

PAGINA BIANCA

CAPITOLO 4**IL COLLOCAMENTO MIRATO: GLI ASPETTI DI DETTAGLIO****4.1. LE PERSONE CON DISABILITÀ DI CUI ALL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68**

4.1.1. GLI ISCRITTI AL COLLOCAMENTO MIRATO

L'analisi dei dati sugli iscritti per Regione, evidenzia come la maggior parte di essi si trovi nelle Regioni demograficamente più popolate della Penisola, con la significativa eccezione del Veneto (tabelle 20 e 21). Questa situazione si presenta sia nel 2014 che nel 2015 e vale per entrambi i generi. Occorre notare che la distribuzione evidenziata dalle tabelle coincide solo parzialmente con l'incidenza di persone con disabilità di 6 anni e più, come stimata dall'ISTAT per l'anno 2013, in base all'Indagine sulle Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari, che vede ai primi posti la Puglia e l'Umbria (più del 7% di presenza di persone con disabilità), seguite da Sicilia, Sardegna, Calabria, Molise, Campania e Abruzzo (che presentano valori al di sopra del 6%) (ISTAT, disabilita.inec.it).

Tabella 20 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per tipologia di invalidità al 31 dicembre. Anno 2014. Per Regione (v.a)

2014	Uomini						Donne					
	Invalidi civili	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.	Invalidi civili	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.
Sicilia	71.600	4.828	1.223	117	1.058	0	56.161	28	13	90	867	0
Campania	61.366	1.629	949	233	728	13	57.790	123	39	139	558	7
Lazio	43.837	738	287	169	549	12	52.009	124	31	139	540	6
Lombardia	33.898	999	52	151	318	13	26.607	142	8	137	370	7
Puglia	32.621	851	329	131	254	526	33.902	45	12	86	270	503
Piemonte	24.189	785	56	134	257	0	20.342	147	3	138	267	0
Emilia R	20.115	808	55	68	127	4	19.858	153	1	77	129	2
Sardegna	18.314	479	73	22	99	0	16.456	38	1	17	96	0
Toscana	17.467	592	138	2.272	142	0	18.475	151	6	47	135	0
Calabria	14.361	278	105	24	110	0	10.219	16	4	11	101	0
Marche	9.888	293	41	37	73	0	9.643	58	1	21	75	0
Basilica	9.030	316	119	80	101	0	8.276	20	4	39	106	0
Veneto	8.279	380	34	31	67	293	6.062	47	6	25	71	195
Abruzzo	6.774	256	36	47	87	0	7.327	28	5	44	58	0
Liguria	5.740	172	63	30	56	1.863	5.322	19	0	38	61	1.376
Friuli V.G.	4.921	271	10	25	30	0	4.208	53	0	16	44	0
Umbria	4.148	139	25	9	37	0	4.592	21	0	2	41	0

Molise	3.070	100	36	27	26	0	2.511	5	3	11	26	0
Trento	1.404	68	7	5	13	0	1.037	8	0	2	12	0
Bolzano	379	25	3	0	0	0	232	1	0	0	0	0
Valle d'Aosta	271	7	1	0	1	0	188	2	0	0	1	0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Tabella 21 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per tipologia di invalidità al 31 dicembre. Anno 2015. Per Regione (v.a)

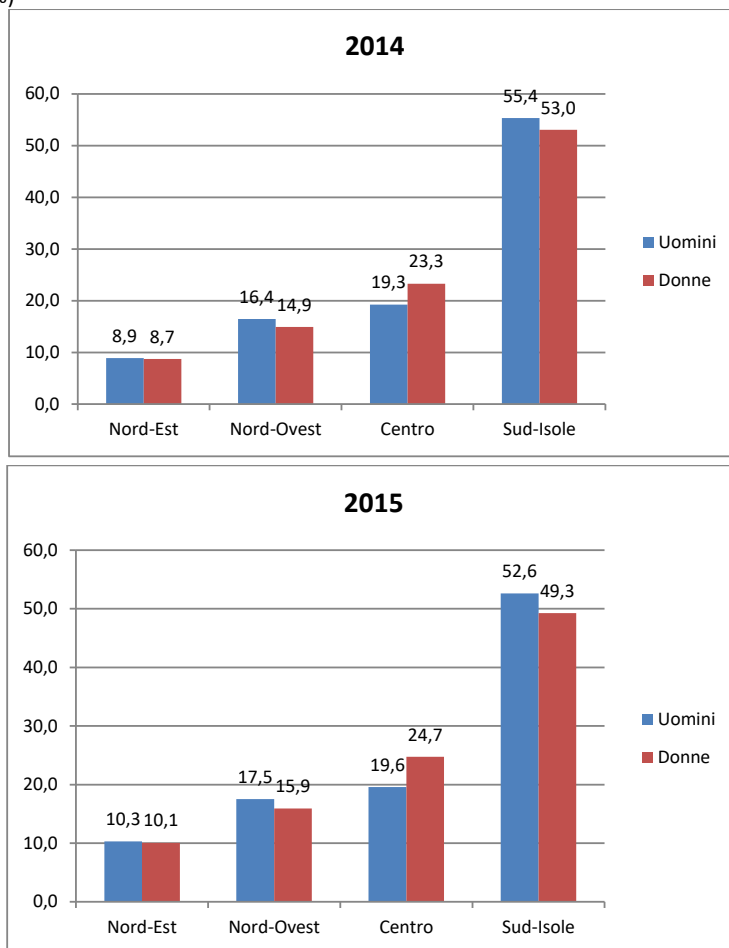
2015	Uomini						Donne					
	Invalidi civili	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.	Invalidi civili	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.
Sicilia	73.517	4.829	1.225	124	1.125	0	56.427	29	31	94	867	0
Campania	63.622	1.667	960	248	745	0	50.305	125	17	171	565	0
Lazio	45.464	681	262	138	530	14	54.376	96	21	118	531	6
Lombardia	35.127	1.003	48	176	335	18	27.903	155	6	150	388	14
Puglia	32.703	883	329	108	248	467	34.119	41	13	65	270	468
Piemonte	25.798	858	58	134	262	0	21.521	170	3	140	279	0
Emilia R.	22.048	824	61	66	136	4	21.357	216	2	71	145	2
Toscana	20.120	663	57	77	163	0	19.817	195	5	65	178	0
Sardegna	18.202	497	87	20	97	0	16.547	36	1	13	87	0
Marche	9.468	271	42	39	63	0	9.270	54	2	25	83	0
Veneto	9.180	403	34	41	73	293	6.616	54	5	26	74	192
Abruzzo	7.393	271	38	58	95	0	7.647	30	6	51	65	0
Friuli V.G.	7.169	386	25	34	47	127	5.686	66	3	22	56	127
Calabria	6.075	141	56	15	63	0	5.538	8	1	8	57	0
Liguria	6.014	183	67	30	58	2.868	5.567	19	0	39	65	608
Umbria	3.387	112	14	10	24	0	3.671	13	0	1	29	0
Molise	3.240	107	40	28	29	63	2.561	7	3	11	29	83
Trento	1.416	63	11	4	17	0	1.009	7	0	3	13	0
Bolzano	507	27	0	0	4	0	310	1	0	2	0	0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Nota: nel 2015 non sono disponibili i dati per la Valle d'Aosta e la Basilicata.

L'aggregazione dei dati per area geografica (figura 15) permette di apprezzare che, in maniera del tutto analoga alle annualità precedenti, oltre il 50% delle iscrizioni si concentra comunque nelle Regioni meridionali, con una leggera differenza di genere a favore degli uomini.

Figura 15 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatori al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per Area geografica (v. %)

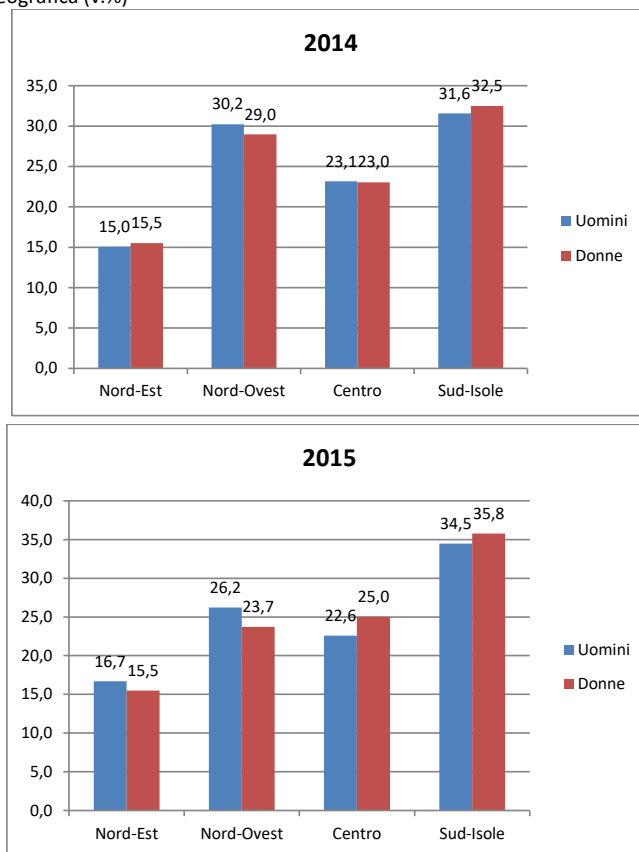


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

In realtà l'analisi sempre per area geografica del flusso di iscrizioni nel biennio restituisce un rapporto maggiormente equilibrato (figura 16). Come si può vedere, sia nel 2014 che nel 2015, il peso percentuale delle iscrizioni registrate nella ripartizione meridionale si ridimensiona, a favore delle altre tre aree e in particolare di quelle nord-occidentale e centrale. Anche il peso della ripartizione del Nord-est cresce comunque in maniera significativa, di fatto raddoppiando la quota di riferimento. Anche in questo caso non si riscontrano significative differenze di genere, in relazione alla variabile territoriale.

E' probabile che alla base di queste differenze di distribuzione vi siano ragioni amministrative connesse, fra le varie possibilità, alla manutenzione degli elenchi con particolare riguardo alla cancellazione degli iscritti.

Figura 16 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v.%)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

La disaggregazione del titolo di studio posseduto dagli iscritti al collocamento mirato, mostra in primo luogo che la non disponibilità dell'informazione si concentra al Centro e al Sud (tabella 22). Emerge poi la conferma di quanto rilevato a proposito del dato nazionale, relativamente alla forte concentrazione sui livelli più bassi, sia nelle Regioni settentrionali che in quelle meridionali. A riguardo non si rilevano differenze di genere particolarmente significative.

Tabella 22 - Titolo di studio posseduto dagli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v. %)

2014	Uomini				Donne			
	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Sud-Isola	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Sud-Isola
Nessun titolo	5,7	4,1	0,6	7,7	4,5	3,0	0,5	7,7
Licenza elementare/Attestato di valutazione finale	10,6	8,9	5,9	10,4	10,5	8,3	5,4	14,1

Licenza media (o avviamento professionale)/Diploma di istruzione secondaria di primo grado	49,1	51,4	11,9	31,6	46,0	49,4	10,2	27,2	
Diploma di qualifica professionale di scuola secondaria superiore di 2-3 anni che non permette l'iscrizione all'Università/Attestato IFP di qualifica professionale (operatore)/ Diploma professionale IFP di tecnico/(Percorsi triennali/quadriennali	6,4	6,1	1,9	2,3	8,1	7,7	2,0	2,3	
Diploma di maturità/Diploma di istruzione secondaria superiore di 4-5 anni che permette l'iscrizione all'Università/Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)/Diploma di tecnico superiore (ITS)	17,7	15,3	4,6	12,4	19,9	17,1	4,7	14,6	
Diploma di Accademia (Belle Arti, Nazionale di arte drammatica, Nazionale di Danza), Istituto superiore industrie artistiche, Conservatorio di musica statale, Istituto di Musica Pareggiato	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,2	
Diploma universitario di due/tre anni, Scuola diretta a fini speciali, Scuola parauniversitaria	0,3	0,2	0,2	0,2	0,6	0,5	0,3	0,4	
Laurea di primo livello (triennale)	0,3	1,2	0,2	0,0	0,4	1,9	0,3	0,1	
Laurea specialistica/magistrale (biennale)	0,3	0,2	0,2	0,0	0,4	0,3	0,2	0,0	
Laurea di 4-6 anni: laurea del vecchio ordinamento o laurea specialistica/magistrale a ciclo unico	2,4	0,9	0,2	4,3	3,2	1,3	0,4	6,3	
N.d.	7,1	11,7	74,4	30,9	6,2	10,5	76,0	27,0	
	2015	Uomini			Donne				
		Nord- Est	Nord- Ovest	Centro	Sud- Isole	Nord- Est	Nord- Ove	Centro	Sud-Isol
Nessun titolo	5,4	3,5	0,6	8,4	4,3	3,0	0,3	6,9	
Licenza elementare/Attestato di valutazione finale	8,8	11,4	4,2	8,7	9,0	11,8	4,1	12,4	
Licenza media (o avviamento professionale)/Diploma di istruzione secondaria di primo grado	47,5	49,7	12,0	28,6	44,0	46,3	10,8	25,8	
Diploma di qualifica professionale di scuola secondaria superiore di 2-3 anni che non permette l'iscrizione all'Università/Attestato IFP di qualifica professionale (operatore)/ Diploma professionale IFP di tecnico/(Percorsi triennali/quadriennali	6,3	5,3	1,4	2,4	8,0	7,2	1,3	2,2	
Diploma di maturità/Diploma di istruzione secondaria superiore di 4-5 anni che permette l'iscrizione all'Università/Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)/Diploma di tecnico superiore (ITS)	17,7	14,7	4,7	11,7	20,0	17,4	5,0	14,1	
Diploma di Accademia (Belle Arti, Nazionale di arte drammatica, Nazionale di Danza), Istituto superiore industrie artistiche, Conservatorio di musica statale, Istituto di Musica Pareggiato	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	

Diploma universitario di due/tre anni, Scuola diretta a fini speciali, Scuola parauniversitaria	0,3	0,3	0,1	0,1	0,6	0,6	0,2	0,3
Laurea di primo livello (triennale)	0,3	2,0	0,1	0,1	0,4	1,9	0,3	0,3
Laurea specialistica/magistrale (biennale)	0,4	0,3	0,2	0,0	0,5	0,3	0,3	0,0
Laurea di 4-6 anni: laurea del vecchio ordinamento o laurea specialistica/magistrale a ciclo unico	2,2	0,9	0,1	4,2	3,2	1,3	0,2	5,5
N.d.	11,0	11,7	76,6	35,6	9,9	10,1	77,5	32,3

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Come nel caso del dato nazionale, la condizione occupazionale degli iscritti a livello ripartizionale (tabella 23) vede prevalere la condizione per cui la persona con disabilità sia priva di lavoro ed immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa, secondo modalità definite con i servizi competenti. Tale prevalenza appare ridimensionata nelle aree centrale e meridionale, presumibilmente a causa della presenza di una più ampia quota di posizioni per cui l'informazione specifica non è stata dichiarata disponibile. Mentre lo stato di sospensione della disoccupazione (nel quale cioè la persona svolge lavoro subordinato di durata fino a sei mesi), appare ovunque contenuto, degna di nota appare una discreta presenza nel Nord-est e nel Sud di condizioni riconducibili allo stato di "conservazione della disoccupazione", nel cui ambito la persona svolge cioè attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione.

Tabella 23 - Condizione occupazionale degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v.%)

2014	Uomini				Donne			
	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Sud-Isole	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Sud-Isole
Stato di disoccupazione	89,9	81,2	34,1	45,5	89,2	84,9	31,6	52,6
Stato di conservazione della disoccupazione	6,7	2,3	2,0	9,5	8,0	2,9	1,7	7,0
Stato di sospensione della disoccupazione	1,8	1,5	0,4	2,2	1,7	1,5	0,3	1,8
N.d.	1,6	15,0	63,4	42,9	1,1	10,7	66,4	38,6
2015	Uomini				Donne			
	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Sud-Isole	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Sud-Isole
Stato di disoccupazione	90,8	82,6	37,3	46,8	89,7	86,3	35,0	53,8
Stato di conservazione della disoccupazione	6,9	1,5	2,1	11,7	8,1	1,9	2,0	11,0
Stato di sospensione della disoccupazione	1,9	1,7	0,4	1,3	1,8	1,7	0,2	0,8
N.d.	0,3	14,3	60,3	40,2	0,4	10,1	62,9	34,4

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

L'esame della cancellazioni chiude il quadro concernente gli iscritti al collocamento mirato. Nello specifico, la distribuzione regionale si concentra sulla categoria degli invalidi civili e sulle Regioni con un maggior numero di iscrizioni (tabella 24 e 25).

Tabella 24 – Cancellazioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per tipologia di invalidità dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anno 2014. Per Regione (v.a)

2014	Uomini						Donne					
	Invalidi civili	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.	Invalidi civili	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.
Campania	4770	56	37	3	13	0	4041	4	3	2	5	0
Emilia R	1687	100	20	12	26	0	1586	16	0	8	18	0
Lazio	1365	44	13	2	20	0	1227	30	0	1	15	0
Sicilia	1254	35	18	1	32	2730	248	4	5	4	15	2642
Lombardia	742	30	0	3	12	69	485	3	1	1	4	49
Veneto	577	30	4	2	5	30	487	4	3	4	6	26
Calabria	529	15	5	1	1	170	374	2	0	0	1	119
Friuli V.G.	324	26	1	2	6	37	293	3	0	1	1	26
Bolzano	212	16	0	0	3	0	142	0	0	0	3	0
Abruzzo	207	13	2	1	4	0	237	0	0	1	1	0
Toscana	186	4	1	1	1	0	115	1	0	3	0	0
Basilica	111	2	0	1	1	0	75	0	0	0	0	0
Marche	96	1	0	0	0	21	69	1	0	0	0	18
Molise	95	7	5	1	1	0	47	1	0	1	2	0
Sardegna	65	5	0	0	2	0	61	2	0	0	0	0
Liguria	47	1	0	0	1	469	31	1	0	0	0	6
Puglia	44	2	0	1	6	0	54	0	0	1	1	0
Trento	22	0	0	0	0	0	19	0	0	0	1	0
Valle d'Aosta	9	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0
Piemonte	0	0	0	0	0	1553	0	0	0	0	0	1105
Umbria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Tabella 25 – Cancellazioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per tipologia di invalidità dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anno 2015. Per Regione (v.a)

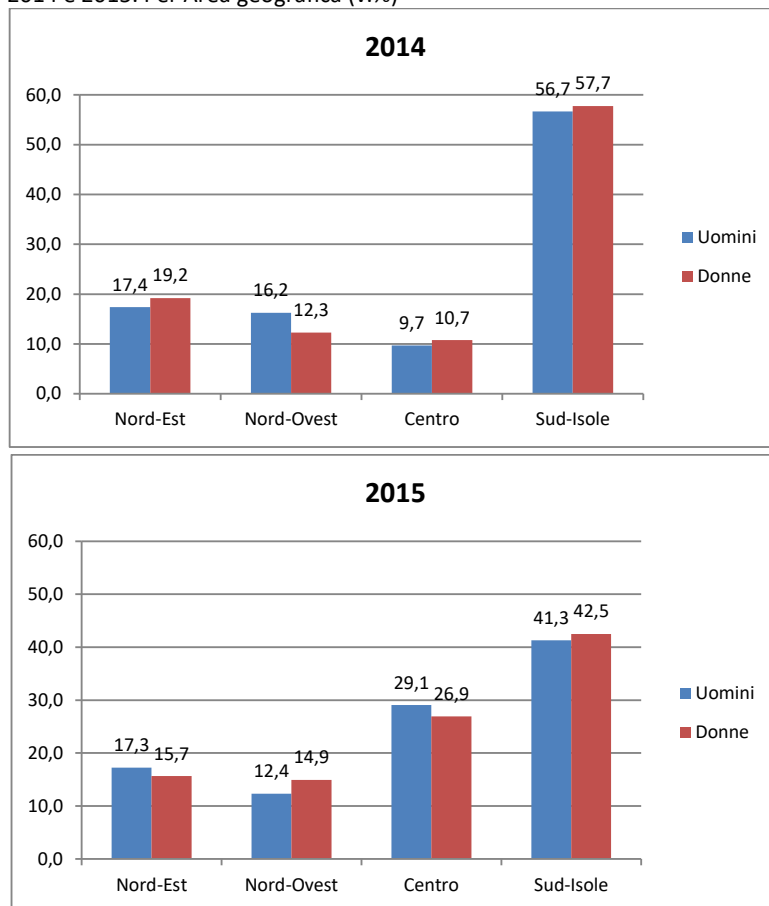
2015	Uomini						Donne					
	Invalidi civili	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.	Invalidi civili	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.
Lazio	3489	58	26	5	30	0	2865	3	1	13	16	0
Emilia R.	866	57	6	9	19	1	740	3	0	8	8	0
Campania	856	15	5	3	8	0	922	2	1	4	3	0
Veneto	837	34	3	0	11	20	610	5	2	2	7	17
Sicilia	591	43	22	2	26	3048	410	1	4	1	11	2706
Calabria	590	18	2	0	5	0	459	0	0	0	0	0
Lombardia	531	22	4	3	14	51	382	1	1	0	11	57
Friuli V.G.	450	34	1	2	8	6	381	4	1	2	3	5
Toscana	271	9	1	2	1	0	111	2	0	2	0	0
Abruzzo	196	11	0	1	4	0	223	0	1	2	0	0
Marche	118	7	0	1	1	0	117	2	0	0	2	0
Molise	101	2	0	0	0	0	48	0	0	0	0	0
Puglia	88	0	0	0	1	0	84	0	0	0	1	0
Sardegna	71	6	0	0	2	0	57	0	0	0	0	0
Trento	24	1	0	0	0	0	22	1	0	0	0	0
Liguria	11	0	0	0	0	19	10	0	0	0	0	8
Bolzano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Piemonte	0	0	0	0	0	1054	0	0	0	0	0	1266
Umbria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Nota: nel 2015 non sono disponibili i dati per la Valle d'Aosta e la Basilicata.

Sia nel 2014 che nel 2015, si riscontra un numero elevato di cancellazioni per le quali non è risultata disponibile la classificazione per tipologia di disabilità, concentrate in poche Regioni. L'analisi aggregata a livello ripartizionale (figura 17) mostra, sia nel 2014 che nel 2015 una forte prevalenza della quota di cancellazioni registrate nelle Regioni meridionali, secondo una distribuzione che si avvicina a quella dello stock degli iscritti. Mentre nel 2014 la ripartizione del Centro è quella che pesa di meno sul totale, l'anno successivo il suo peso si amplia, soprattutto a discapito di quella meridionale.

Figura 17 - Cancellazioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per Area geografica (v.%)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

L'esame della classificazione delle causali delle cancellazioni dall'elenco del collocamento mirato (tabella 26) mette in evidenza una quota maggioritaria di casistiche non classificate nelle ripartizioni settentrionali e in quella centrale. In questa tre aree, i restanti casi si concentrano sul trasferimento dell'iscrizione presso altro servizio e, al Nord sul raggiungimento dell'età pensionabile e la richiesta dell'iscritto stesso. Degno di nota è il peso della perdita della condizione di disabilità nel Nord-est.

Tabella 26 - Cancellazioni degli iscritti dall'elenco del collocamento obbligatorio, classificate per causale dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v. %)

2014	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Sud-Isole
Trasferimento iscrizione presso altro servizio	9,7	18,1	8,5	16,1
Mancata risposta alla convocazione, per due volte consecutive, senza giustificato motivo o rifiuto il posto di lavoro offerto	1,3	0,2	0,2	1,2
Richiesta dell'iscritto	2,3	5,4	0,7	2,8
Raggiungimento età pensionabile	4,6	8,6	1,4	41,0
Perdita residue capacità lavorative	1,3	1,8	-0,1	0,5
Perdita condizione di disabilità	12,1	1,0	1,5	23,4
Decesso	1,2	2,6	2,2	3,2
N.d.	67,5	62,3	85,6	11,7
2015				
Trasferimento iscrizione presso altro servizio	10,8	30,6	4,5	14,2
Mancata risposta alla convocazione, per due volte consecutive, senza giustificato motivo o rifiuto il posto di lavoro offerto	4,6	0,0	0,3	1,4
Richiesta dell'iscritto	2,2	6,0	0,4	2,6
Raggiungimento età pensionabile	2,0	11,1	0,8	38,4
Perdita residue capacità lavorative	2,5	1,2	0,0	1,1
Perdita condizione di disabilità	9,0	0,6	0,4	5,5
Decesso	0,7	2,1	52,0	1,9
N.d.	68,1	48,4	41,6	34,9

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Al Sud, in presenza di una quota inferiore di casi non classificati, nel 2014 si assiste ad una concentrazione sulla categoria del raggiungimento dell'età pensionabile (41%), seguita dalla perdita della condizione di disabilità (23,4%) e dal trasferimento presso altro servizio (16,1%). Nel 2015 si assiste ad un forte ridimensionamento del peso dei casi relativi alla perdita della condizione di disabilità, oltre che ad una crescita dei casi non classificati.

4.1.2. GLI AVVIAMENTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ PRESSO I DATORI DI LAVORO PRIVATI

Gli avviamenti registrati nelle due annualità, tendono a concentrarsi, in analogia con le iscrizioni, nelle Regioni con più elevato numero di iscrizioni (tabelle 27 e 28). In tutte le Regioni la tipologia degli invalidi civili risulta largamente maggioritaria, in entrambi i generi sia pur in presenza di numeri significativi di avviamenti non classificati.

Tabella 27 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati per tipologia di invalidità, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anno 2014. Per Regione (v.a.)

	Uomini						Donne					
	Invalidi civili	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.	Invalidi civili	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.
Puglia	1.834	7	1	14	4	34	1.059	0	0	4	1	20
Abruzzo	1.659	46	10	2	13	0	2.115	0	3	15	4	0
Lombardi	1.588	71	1	4	26	323	1.241	7	0	2	19	217
Emilia R.	1.502	66	38	7	15	16	1.352	5	23	4	12	15
Lazio	1.028	33	3	1	10	0	1.217	2	2	0	9	0
Veneto	870	58	4	2	8	61	717	7	1	1	9	53
Piemonte	683	33	1	5	16	85	569	7	0	4	9	78
Campania	609	6	9	1	7	0	588	3	0	1	1	0
Toscana	435	18	1	0	2	161	400	0	0	0	0	146
Sicilia	423	8	0	1	5	0	180	0	0	0	2	0
Marche	362	25	0	0	1	0	368	3	0	0	3	0
Umbria	246	4	0	0	2	0	162	2	0	1	2	0
Liguria	240	13	0	1	2	54	209	2	0	0	0	33
Friuli V.G.	200	19	1	1	6	204	145	1	1	0	0	121
Bolzano	138	10	0	0	0	0	104	0	0	0	0	0
Sardegna	129	8	1	0	1	0	90	3	1	0	0	0
Calabria	76	2	0	1	1	0	44	1	0	2	0	0
Molise	74	3	1	1	2	0	31	0	0	1	0	0
Trento	62	5	1	0	0	25	46	0	0	0	2	17
Valle d'Aosta	11	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Nota: nel 2014 non sono disponibili i dati per la Basilicata.

Tabella 28 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati per tipologia di invalidità, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anno 2015. Per Regione (v.a.)

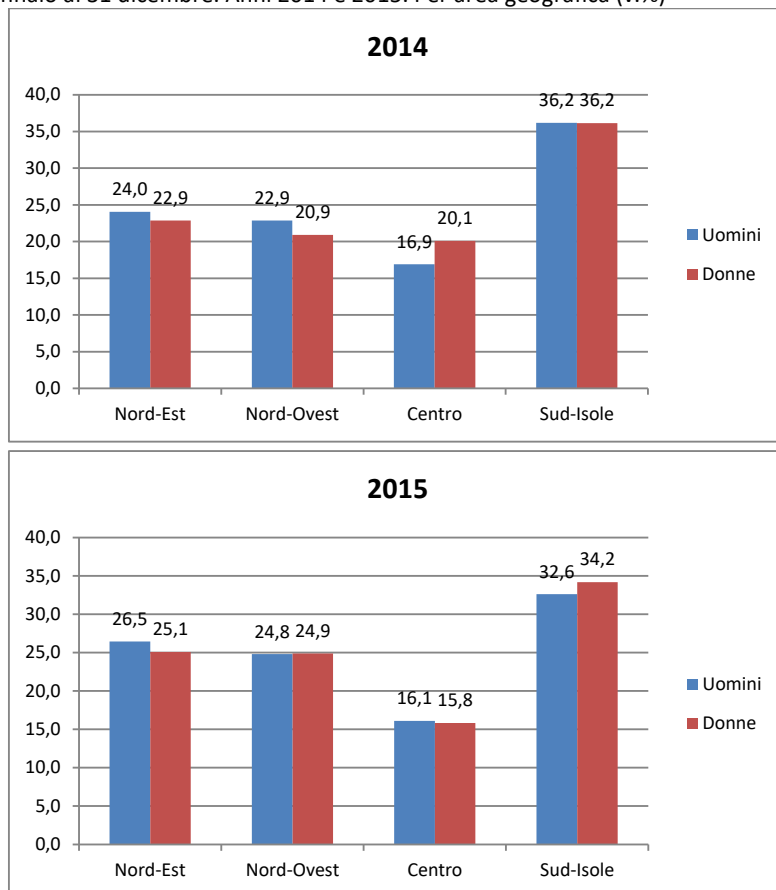
	Uomini						Donne					
	Invalidi civili	Invalidi del lavoro-Uomini	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.	Invalidi civili	Invalidi del lavoro	Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	Non vedenti	Sordi	N.d.
Puglia	2.036	5	0	9	5	45	1.099	1	0	6	2	24
Lombardia	2.004	102	7	7	35	341	1.509	7	0	4	15	229
Emilia R.	1.800	84	4	0	21	54	1.423	9	0	8	14	40
Abruzzo	1.635	17	119	4	14	0	1.984	3	3	14	8	0
Veneto	1.053	55	5	1	10	45	756	4	0	1	12	40
Lazio	984	9	2	2	9	0	754	5	0	2	5	0
Piemonte	916	41	2	6	34	77	753	16	0	4	24	71
Toscana	576	23	0	0	3	242	448	3	0	1	0	205
Campania	501	13	6	1	7	0	563	3	0	1	2	0
Marche	463	10	0	0	1	0	331	5	0	1	7	0
Sicilia	461	9	0	3	8	0	203	1	0	0	6	0
Liguria	336	17	0	0	3	0	339	2	0	0	0	0
Friuli V.G.	271	9	0	1	1	442	204	6	0	0	1	253
Bolzano	235	7	0	0	0	0	157	0	0	0	0	0
Umbria	221	4	1	2	0	0	123	1	0	1	0	1
Sardegna	133	6	1	0	1	0	98	0	0	0	1	0
Molise	77	1	2	0	0	0	32	0	0	0	0	0
Trento	63	3	1	0	0	24	54	0	0	0	0	15
Calabria	48	0	0	0	0	0	33	0	0	0	0	0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Nota: nel 2015 non sono disponibili i dati per la Valle d'Aosta e la Basilicata.

L'esame dei dati aggregati per area geografica mostra, in entrambe le annualità, una distribuzione degli avviamenti che si concentra maggiormente al Sud e, in misura quasi equivalente, nelle due circoscrizioni settentrionali, lasciando una quota leggermente inferiore alle Regioni centrali, con un differenziale più marcato nel 2015 (figura 18). In tutte le aree geografiche la stragrande maggioranza degli avviamenti è avvenuto per richiesta nominativa (tabella 29), includendo anche gli avviamenti effettuati tramite convenzione. Da notare una sia pur minima accentuazione al ricorso all'avviamento tramite graduatoria numerica nelle Regioni meridionali.

Figura 18 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v.%)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Tabella 29 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Per tipologia di avviamento e area geografica. Anni 2014 e 2015 (v. %)

	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Sud-Isole
2014				
	Uomini			
Richiesta nominativa (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	90,2	94,3	84,6	85,4
Avviamenti da graduatoria (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	4,7	4,4	7,4	14,6
N.d.	5,1	1,3	8,0	0,0
	Donne			
Richiesta nominativa (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	92,3	94,5	87,8	88,7
Avviamenti da graduatoria (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	2,3	3,7	5,0	11,3
N.d.	5,4	1,7	7,3	0,0
2015				
	Uomini			
Richiesta nominativa (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	77,8	94,1	86,6	86,7
Avviamenti da graduatoria (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	4,2	5,1	4,1	9,7
N.d.	18,1	0,8	9,3	3,6

		Donne		
Richiesta nominativa (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	80,1	95,9	86,7	89,4
Avviamenti da graduatoria (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	2,5	3,3	2,4	8,1
N.d.	17,4	0,8	10,9	2,5

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Gli avviamenti effettuati mediante convenzione presso datori di lavoro privati rispecchiano quanto appena commentato, evidenziando la concentrazione sulla modalità della richiesta nominativa nell'ambito delle stesse convenzioni ex art. 11, comma 1 (tabella 30). A riguardo, tale tendenza si registra anche nel Nord-est, nonostante la più elevata presenza di casi per i quali l'informazione disaggregata non è risultata disponibile. Si evidenziano altresì un discreto ricorso alla richiesta nominativa nell'ambito di convenzioni ex art. 11, comma 4 in tutte le circoscrizioni, nonché un ricorso alla convenzione prevista dall'art. 14 del D.lgs. 276/2003, nelle aree nordoccidentale e meridionale.

Tabella 30 - Avviamenti mediante convenzione delle persone con disabilità di cui all'articolo 1 della Legge 68/99 presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v. %)

2014	Nord- Est	Nord- Ovest	Centro	Sud- Isole	Nord- Est	Nord- Ovest	Centro	Sud- Isole
	Uomini				Donne			
Convenzione ex art. 11 c.1 – richiesta nominativa	49,4	67,6	92,6	89,3	52,0	72,0	94,5	86,8
Convenzione ex art. 11 c.1 – richiesta numerica	1,7	2,4	0,5	1,0	0,9	3,1	0,5	2,8
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta nominativa	8,2	3,3	4,7	5,7	6,6	4,6	2,6	5,2
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta numerica	0,4	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0
Convenzione ex art. 12	1,8	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0
Convenzione ex art. 12 – bis	0,0	0,0	0,1	0,8	0,0	0,0	0,0	1,4
Convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	2,2	10,3	1,1	3,2	1,9	6,9	0,7	3,8
N.d.	36,3	16,2	0,9	0,0	37,1	13,4	1,5	0,0
2015	Uomini				Donne			
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta nominativa	47,7	67,1	77,6	90,2	49,8	75,5	76,6	95,3
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta numerica	1,7	4,8	0,8	1,0	1,2	3,4	0,5	0,7
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta nominativa	7,2	9,0	6,0	2,7	7,8	7,4	4,6	1,3
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta numerica	0,4	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
Convenzione ex art. 12	1,6	0,1	0,0	0,0	1,3	0,1	0,0	0,0
Convenzione ex art. 12 – bis	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,4	0,7
Convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	2,5	11,3	1,2	2,0	2,2	6,1	1,3	2,0
N.d.	38,9	7,8	14,4	4,1	37,3	7,4	16,6	0,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

L'analisi delle categoria professionali indicate dai datori di lavoro nelle comunicazioni di avviamento (tabella 31) mostra una differenziazione delle varie aree geografiche, rispetto al dato aggregato nazionale.

Tabella 31 - Categorie professionali dei prestatori di lavoro indicate nella comunicazione di avviamento dai datori di lavoro dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v.%)

2014	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Sud-Isole	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Sud-Isole
	Uomini				Donne			
Operai	66,4	31,2	60,5	53,7	50,7	18,1	44,4	45,9
Impiegati	26,7	45,8	27,0	19,7	38,3	64,2	42,9	35,2
Quadri	0,9	16,5	0,2	3,1	0,5	12,1	0,0	4,2
Dirigenti	0,0	0,5	0,1	0,2	0,3	0,1	0,0	0,0
Altre qualifiche	6,0	6,0	12,2	23,3	10,3	5,4	12,7	14,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
% N.d.	32,5	55,06	54,96	10,2	39,3	46,1	56,9	14,8
2015	Uomini				Donne			
Operai	64,7	37,0	65,7	55,6	41,2	18,0	42,1	49,2
Impiegati	27,6	43,4	24,4	19,0	47,6	67,3	43,9	32,8
Quadri	1,2	6,3	0,1	2,7	1,9	4,7	0,0	3,3
Dirigenti	0,1	0,2	0,0	0,2	0,1	0,1	0,0	0,4
Altre qualifiche	6,5	13,2	9,9	22,5	9,2	9,9	13,9	14,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
% N.d.	33,02	59,36	30,25	11,9	40	47,2	36,9	17,5

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

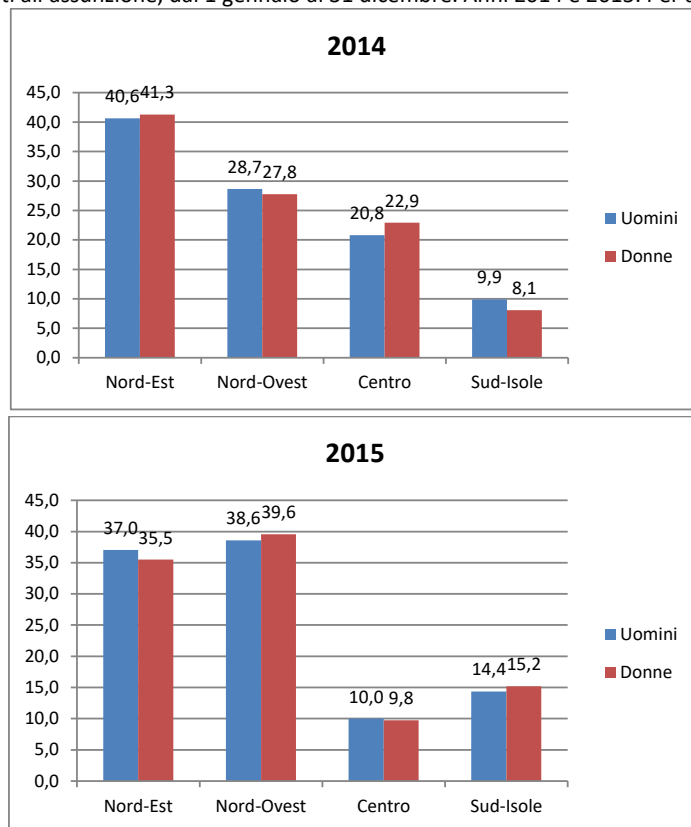
Prendendo in considerazione i soli casi per i quali il dato risulta disponibile, si nota infatti che, differentemente dalle altre tre ripartizioni, nell'area nordoccidentale si registra una prevalenza di impiegati e quadri fra i lavoratori. Differentemente, fra le lavoratrici la categoria dei quadri risulta assente, mentre circa l'87% dei casi si ripartisce fra la categoria degli operai e degli impiegati. La categoria dei quadri risulta di fatto presente con un certo peso solo nella stessa area nordoccidentale, mentre mostra un peso inferiore al Sud ed è praticamente assente al Centro e al Nord-est. Resta da considerare il peso evidente delle altre qualifiche, informazione che meriterebbe un approfondimento specifico, che non è possibile condurre con i dati qui presentati.

4.1.3. GLI AVVIAMENTI PRESSO LE AZIENDE PRIVATE NON SOGGETTE AD OBBLIGO

Nel 2014 oltre il 40% degli avviamenti di lavoratori presso aziende non soggette ad obbligo e poco più del 41% di lavoratrici è stato registrato nella circoscrizione nordorientale (figura 19). La seconda area per peso di questo tipo di avviamenti sul totale nazionale è stata rappresentata dal Nord-ovest, seguita dal Centro e infine dal Sud, con una quota minoritaria tra l'8% e il 10%.

L'anno seguente, il peso percentuale del Nord-est si riduce e viene superato anche se di poco dal Nord-ovest. Si assiste altresì ad un vistoso ridimensionamento del peso della ripartizione centrale, a parziale vantaggio del Sud, per entrambi i generi.

Figura 19 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati non obbligati all'assunzione, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v. %)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Per quanto riguarda l'articolazione degli avviamenti presso aziende non obbligate tramite convenzione (tabella 32), prevale, sia nel 2014 che nel 2015, in tutte le ripartizioni il ricorso alla richiesta nominativa ex art. 11, comma 1. Sia pur tenendo presente una discreta quota di casi non classificati, con particolare riguardo alle ripartizioni settentrionali nel 2014, sembra opportuno sottolineare il discreto ricorso alla richiesta nominativa per le convenzioni ex art. 11, comma 4 (che lo ricordiamo riguardano persone con disabilità che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario) nel Nord-est, Centro e Sud nel 2014 e in tutte nel 2015. Allo stesso modo notiamo l'utilizzo delle convenzioni ex art. 14 del D.lgs 276/2003 al Nord e al Centro nel 2014 e nel Nord-ovest, Centro e Sud l'anno successivo.

Tabella 32 - Avviamenti tramite convenzione degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati non obbligati all'assunzione, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v. %)

2014	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Sud-Isola	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Sud-Isola
------	----------	------------	--------	-----------	----------	------------	--------	-----------

		Uomini				Donne			
Convenzione ex art. 11 c.1 – richiesta nominativa	53,2	55,7	85,1	78,3	54,4	44,8	86,0	80,3	
Convenzione ex art. 11 c. 1 – richiesta numerica	3,9	0,0	2,0	0,0	8,3	0,0	1,2	0,0	
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta nominativa	9,9	0,0	7,9	8,7	8,3	0,0	8,1	5,6	
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta numerica	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Convenzione ex art. 12	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Convenzione ex art. 12 – bis	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	8,5	19,5	3,0	0,0	5,3	25,2	4,7	0,0	
N.d.	24,1	24,8	1,0	13,0	23,7	30,1	0,0	14,1	
	2015	Uomini				Donne			
Convenzione ex art. 11 c.1 – richiesta nominativa	74,5	49,1	60,4	88,1	68,3	58,7	63,8	82,4	
Convenzione ex art. 11 c. 1 – richiesta numerica	1,4	1,3	2,1	0,8	0,6	0,0	6,3	0,0	
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta nominativa	11,6	23,5	15,6	5,9	15,2	15,9	15,0	7,1	
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta numerica	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Convenzione ex art. 12	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Convenzione ex art. 12 – bis	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	
Convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	0,0	24,3	21,9	5,1	0,0	22,2	10,0	10,6	
N.d.	12,5	1,7	0,0	0,0	15,9	3,2	0,0	0,0	

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

4.1.4. GLI AVVIAMENTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ PRESSO DATORI DI LAVORO PUBBLICI

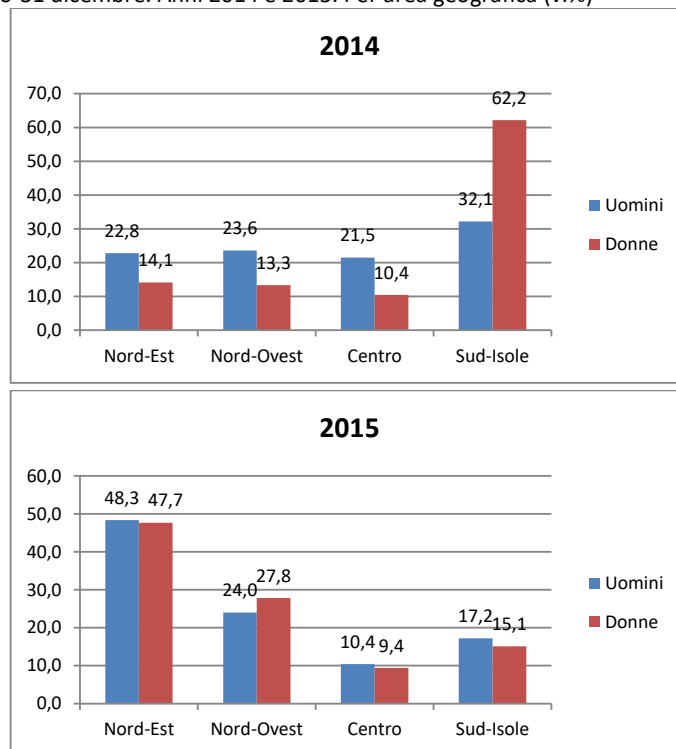
L'esame del peso percentuale assunto dalla distribuzione degli avviamenti nell'ambito delle quattro aree geografiche mostra andamenti marcatamente differenti nelle due annualità (tabella 33 e figura 20). In particolare, nel 2014 a fronte di una distribuzione abbastanza equilibrata, anche relativamente al genere, nelle ripartizioni settentrionali e centrale, fa riscontro un peso accentuato delle Regioni meridionali, con particolare riguardo alle lavoratrici avviate. Tale situazione si ribalta l'anno successivo, a favore di una maggiore concentrazione dei casi nel Nord-est, per entrambi i generi. A fronte di un certo ridimensionamento del peso del centro e soprattutto del Sud.

Tabella 33 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici per tipologia di invalidità, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v. a.)

2014	Nord- Est	Nord- Ovest	Centro	Sud- Isole	Nord- Est	Nord- Ovest	Centro	Sud- Isole
	Uomini				Donne			
Invalidi civili	107	134	137	208	141	143	132	842
Invalidi del lavoro	5	1	1	4	3	1	0	0
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	0	0	0	0	0	0	0	0
Non vedenti	1	0	4	12	2	2	1	46
Sordi	3	0	5	2	5	2	4	3
N.d.	44	31	4	0	51	43	12	0
2015	Uomini				Donne			
Invalidi civili	272	104	48	108	231	108	40	83
Invalidi del lavoro	13	0	0	0	5	0	0	0
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	1	1	0	0	0	0	0	1
Non vedenti	5	3	2	1	1	5	4	1
Sordi	0	0	1	5	0	2	0	3
N.d.	29	51	18	0	41	47	11	0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Figura 20 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio-31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v.%)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Come risulta evidente anche dall'analisi dei dati disaggregati per Regione (disponibili in allegato) si tratta di andamenti fortemente influenzati da specifiche situazioni amministrative locali, che riceveranno verosimilmente un successivo esame approfondito.

4.1.5. LE ASSUNZIONI

L'analisi di dettaglio delle assunzioni presso i datori di lavoro privati mostra chiaramente in tutte le Regioni la forte prevalenza del dato relativo ai contratti a tempo determinato (tabelle 34 e 35). Le assunzioni si concentrano (a parte significative eccezioni) prevalentemente nelle Regioni già caratterizzate da un maggior numero di iscrizioni e di avviamenti. Degno di nota lo scarso utilizzo che caratterizza l'istituto dell'Apprendistato, in entrambi i generi e le annualità.

Sia pur tenendo conto della concentrazione di casi in alcune Regioni specifiche, l'analisi aggregata a livello di area geografica (tabella 37) mostra una concentrazione significativamente più elevata delle assunzioni sui contratti a termine nell'area meridionale, mentre all'opposto, la ripartizione del Centro presenta una distribuzione percentuale più equilibrata tra tempo determinato e indeterminato, rispetto a tutte le altre.

Tabella 34 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre 2014. Per Regione (v.a.)

	Uomini					Donne				
	Tempo ind.	Tempo det.	Appr.to	Altro	N.d.	Tempo ind.	Tempo det.	Appr.to	Altro	N.d.
Basilica	1.626	10.333	25	599	0	672	5.452	0	555	0
Emilia R.	625	2.915	67	465	167	506	2.472	57	363	114
Lombardia	579	1.400	65	24	61	405	1.052	42	25	19
Puglia	357	1.315	4	147	12	146	813	1	104	14
Abruzzo	281	1.217	1	0	82	315	1.609	5	0	46
Veneto	324	634	33	11	0	254	498	28	7	0
Piemonte	237	552	34	0	0	166	477	27	0	0
Liguria	129	520	25	51	0	102	588	5	52	0
Toscana	293	415	34	13	0	242	386	23	17	0
Marche	82	395	10	16	0	87	315	8	10	0
Lazio	471	374	5	0	0	394	301	4	0	0
Friuli V.G.	114	260	12	3	10	94	170	10	0	10
Sardegna	48	91	3	0	0	35	54	4	0	0
Sicilia	258	80	6	10	0	109	43	4	5	0
Umbria	156	72	7	0	0	100	50	4	0	0
Campania	151	67	6	0	337	76	33	3	0	358
Trento	20	58	3	0	0	17	13	0	0	0
Molise	31	33	0	0	0	9	11	0	0	0
Calabria	54	26	0	0	0	30	17	0	0	0
Valle d'Aosta	3	8	0	0	0	3	9	0	0	0
Bolzano	0	0	0	0	148	0	0	0	0	104

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Tabella 35 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre 2015. Per Regione (v.a.)

	Uomini					Donne				
	Tempo ind.	Tempo det.	Appr.to	Altro	N.d.	Tempo ind.	Tempo det.	Appr.to	Altro	N.d.
Emilia R.	957	2.960	45	547	0	737	2.447	42	345	0
Lombardia	1.027	1.547	44	44	0	634	1.196	32	28	3
Puglia	342	1.322	3	87	198	215	776	0	64	130
Abruzzo	382	1.301	4	0	0	385	1.549	5	0	0
Liguria	238	747	7	92	0	172	585	7	70	0
Veneto	486	653	20	9	0	296	500	8	7	0
Piemonte	438	579	41	10	0	324	506	18	12	0
Toscana	452	416	22	28	0	351	366	22	11	0
Lazio	591	385	11	4	0	438	296	9	2	0
Marche	158	359	8	15	0	116	307	5	11	0
Friuli V.G.	322	348	15	23	0	174	258	8	23	0
Sicilia	222	112	1	0	0	104	45	0	1	0
Bolzano	36	102	0	0	4	35	68	0	0	9
Umbria	191	78	8	0	0	89	27	3	0	0
Campania	163	69	4	0	0	55	41	3	0	0
Sardegna	67	69	0	2	0	49	51	1	0	0
Trento	33	57	1	0	0	10	57	2	0	0
Molise	27	36	0	0	0	8	11	0	0	0
Calabria	19	26	0	0	0	17	19	0	0	0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Nota: nel 2015 non sono disponibili i dati per la Valle d'Aosta e la Basilicata.

Tabella 36 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. Per area geografica (v.%)

	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Sud-Isole	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Sud-Isole
	Uomini				Donne			
2014								
Tempo indeterminato	18,5	25,7	42,8	16,3	18,5	22,7	42,4	13,2
Tempo determinato	65,9	67,2	53,6	76,5	66,8	71,5	54,2	76,3
Apprendistato	2,0	3,4	2,4	0,3	2,0	2,5	2,0	0,2
Altro	8,2	2,0	1,2	4,4	7,8	2,6	1,4	6,3
N.d.	5,5	1,7	0,0	2,5	4,8	0,6	0,0	4,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2015								
Tempo indeterminato	27,7	35,4	51,1	27,4	24,9	31,5	48,4	23,6
Tempo determinato	62,3	59,7	45,4	65,9	66,3	63,8	48,5	70,6
Apprendistato	1,2	1,9	1,8	0,3	1,2	1,6	1,9	0,3
Altro	8,7	3,0	1,7	2,0	7,5	3,1	1,2	1,8
N.d.	0,1	0,0	0,0	4,4	0,2	0,1	0,0	3,7
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

4.2. IL FUNZIONAMENTO DELLA LEGGE 68/99 IN 14 AREE METROPOLITANE

Nell'ambito degli studi di geografia economica le aree metropolitane sono riconosciute a livello internazionale quali aree strategiche al centro dei processi di sviluppo socioeconomico poiché in esse si polarizzano i fattori di maggior dinamismo delle economie basate sulla conoscenza e sull'innovazione. La concentrazione in tale aree di popolazione, che si prevede raddoppierà a livello mondiale entro il 2050, e di attività economiche, educative, ricreative, e culturali genera inevitabili diseconomie di agglomerazione. Problemi legati all'organizzazione e all'erogazione efficiente dei servizi, al tendenziale aumento nell'uso di mezzi di trasporto privati, al consumo di suolo, alla segregazione spaziale, all'esclusione sociale richiamano la necessità di affrontare sfide importanti legate alla sostenibilità di tali contesti in termini di alloggi, infrastrutture, servizi di base, salute, istruzione, lavoro, risorse naturali.

Con la nuova Agenda delle Nazioni Unite sullo sviluppo urbano sostenibile approvata nel 2016, la comunità internazionale ha condiviso una visione di città inclusiva che assicuri a tutti parità di diritti e di opportunità e, rispetto alle persone con disabilità, si impegna ad adottare misure volte a facilitare l'accesso all'ambiente fisico delle città, in particolare agli spazi pubblici, al trasporto, alla casa alla salute, all'informazione e alla comunicazione e a promuovere l'occupazione piena e dignitosa²⁵.

Le istituzioni Europee, che con l'Agenda Urbana del 2016 allineano le politiche urbane agli orientamenti definiti in sede di NU, hanno mostrato negli ultimi dieci anni un crescente interesse sul tema. Poiché nelle città dell'Unione si concentra circa il 70% della popolazione totale e si stima che vi venga prodotto i due terzi del Pil europeo, è stata conferita centralità alla dimensione urbana all'interno della Politica di Coesione 2014-2020²⁶. L'interesse a livello internazionale ha dato impulso alle analisi accademiche²⁷ e al dibattito politico nazionale e ha condotto all'istituzione anche in Italia di nuovi enti territoriali di area vasta (L. n. 56/2014), le Città Metropolitane (CM), permettendo così di allinearci ad altri paesi Europei quali Germania, Francia, Spagna e Gran Bretagna²⁸.

La popolazione residente dei nuovi contesti urbani è stata rideterminata rispetto ai relativi capoluoghi con incrementi di popolazione pari in media al 126%²⁹; in alcuni casi l'aumento

²⁵ United Nations, Draft outcome document of the United Nations Conference on Housing and Sustainable Urban Development (Habitat III), 2016

²⁶ In Europa la politica di coesione 2014-2020 conferisce centralità alla dimensione urbana e le risorse del Fondo per lo sviluppo regionale sono dedicate almeno per il 50% alle aree urbane. Nel 2016 è stata approvata l'Agenda Urbana per l'Unione europea (Patto di Amsterdam) per lo sviluppo equilibrato, sostenibile e integrato delle città con cui si intende coinvolgere le città interessate – ma anche le imprese, le ONG e i rappresentanti degli Stati membri e delle istituzioni dell'UE – in un nuovo percorso di partecipazione politica, di realizzazione di nuovi progetti e di condivisione e diffusione di buone pratiche. L'Italia con il programma operativo nazionale plurifondo «Città Metropolitane» (PON Città Metropolitane) sostiene l'impegno congiunto e il metodo cooperativo tra le 14 città metropolitane con l'obiettivo di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi urbani e dell'inclusione sociale a vantaggio della popolazione più fragile.

²⁷ A titolo di esempio si riporta lo studio dell'Università di Milano – Bicocca *Le aree metropolitane in Italia e i loro caratteri socio-territoriali* (2013) che individua 8 aree metropolitane in base all'indice di metropolitaneità quale sintesi di tre indicatori: la popolazione residente, gli addetti nel settore delle attività economiche e gli spostamenti per studio o lavoro. Attraverso questo strumento vengono descritti i caratteri socio-territoriali e definiti i confini e la collocazione territoriale delle 8 aree individuate <https://www.unimib.it/open/news/Le-aree-metropolitane-in-Italia-occupano-il-9-per-cento-del-territorio/19354788136827998>

²⁸ Le Città Metropolitane istituite nel 2015 sono Torino, Milano, Venezia, Genova, Bologna, Firenze, Roma Capitale, Bari, Napoli e Reggio Calabria. Alle 10 CM istituite nel 2015 se ne sono aggiunte quattro nelle Regioni a Statuto Speciale: Cagliari, Palermo, Catania e Messina.

²⁹ •Fondazione ANCI Ricerche (2013), Le Citta Metropolitane, Rapporto Citalia 2013

è stato più significativo come per la CM di Bari dove la popolazione è quadruplica (+293%)³⁰.

È opportuno segnalare che in alcuni casi sono esclusi dai confini dell'area metropolitana territori limitrofi strettamente integrati tra loro a livello economico e sociale per effetto del processo di conurbazione. Tale esclusione dipende dalla decisione del legislatore di far coincidere il territorio delle CM con i confini amministrativi delle province di appartenenza. Tale scelta, non in linea con gli orientamenti europei, non è sempre funzionale allo svolgimento delle finalità istituzionali assegnate alle aree metropolitane - sviluppo strategico del territorio, promozione e gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti di comunicazione - e può limitare la piena valorizzazione del potenziale insito nella rete di relazioni economiche, commerciali, logistiche e sociali che si estendono oltre i confini provinciali e che in alcuni casi travalicano anche quelli regionali³¹.

La geografia dei sistemi locali, che descrive i sistemi urbani in cui si concentra la maggior parte delle attività e degli spostamenti quotidiani delle persone e dei soggetti economici, riproduce infatti un quadro delle relazioni, reti, scambi e flussi diverso da quello relativo alle suddivisioni amministrative, e quindi anche dalle CM. Il confronto tra le aggregazioni di comuni dei principali sistemi locali urbani e quelle delle città metropolitane mette pertanto in luce due realtà anche molto diverse tra loro³². Tali caratteristiche non sono tuttavia omogenee a livello nazionale. Si rilevano infatti elementi di differenziazione tra le CM in termini demografici, economici e di estensione territoriale. Rispetto all'assetto territoriale ad esempio, Torino e Roma hanno la maggiore estensione, mentre Milano, Genova e Napoli insistono su una superficie inferiore. Anche il numero di comuni compresi in tali aree varia da un massimo di 315 (Torino) a un minimo di 41 (Bari).

La popolazione residente al 1 gennaio 2016 raggiunge quote più elevate a Roma, seguita da Milano e Napoli (approssimativamente tra i 4 e i 3 milioni di residenti), quote più basse sono registrate a Cagliari e Reggio Calabria (approssimativamente tra 400 a 500 mila). Rispetto alla ricchezza generata, Milano, Roma e Torino si collocano ai primi posti per Valore Aggiunto, con un evidente divario rispetto alle aree del Sud.

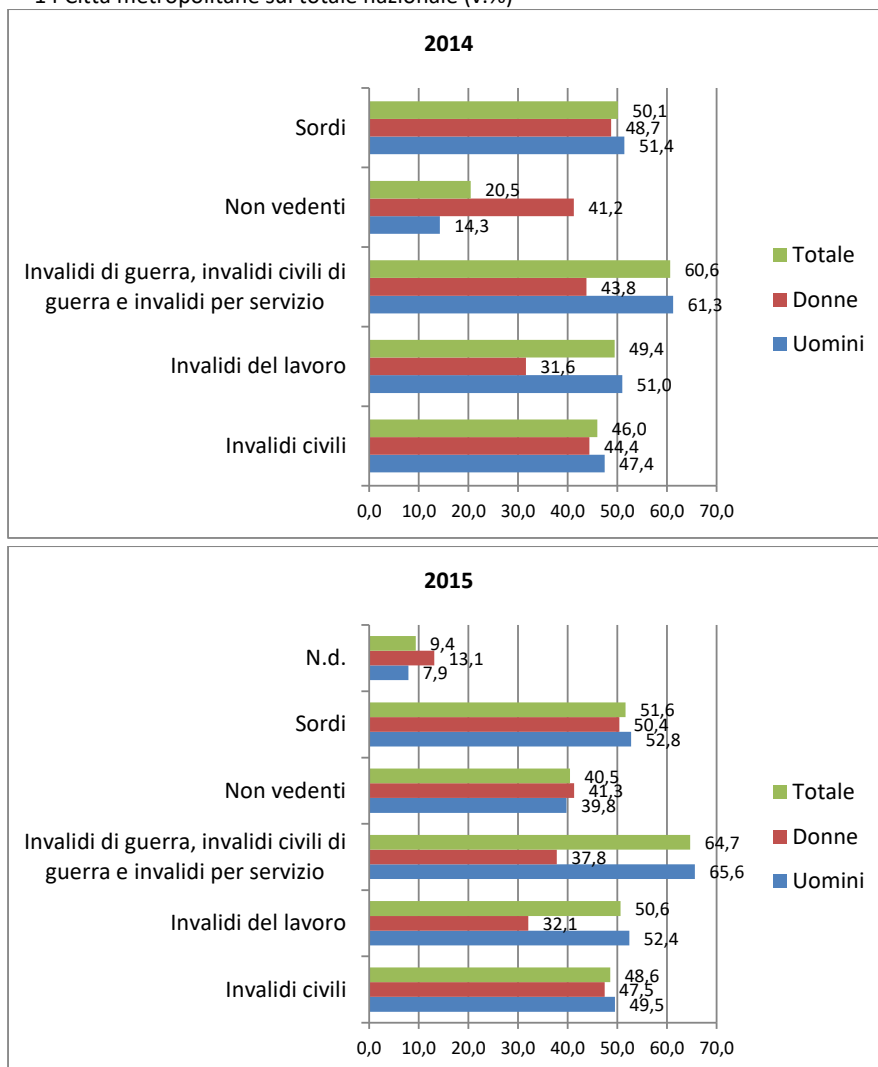
Data la rilevanza demografica, sociale ed economica delle aree metropolitane nella realtà nazionale, è apparso utile presentare un approfondimento specifico sul funzionamento del collocamento mirato all'interno delle 14 CM. Nel 2014 si concentra infatti nel loro complesso quasi il 46% degli iscritti, percentuale che sale al 48,4% l'anno successivo. Disaggregando il dato per tipologia di disabilità (figura 21), si può notare che nei 14 territori interessati si concentra nel biennio oltre il 60% degli invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e per servizio, oltre il 50% dei sordi, intorno al 50% degli invalidi del lavoro, tra il 46% e il 48% degli invalidi civili e una percentuale comunque significativa di non vedenti.

³⁰ Se si osservano le dinamiche demografiche degli anni 2011-2014, tutte le Città Metropolitane (ad eccezione di Messina) sono cresciute più del tasso medio annuo registrato a livello regionale. Tali aree sono sempre più multiculturali: la presenza di cittadini stranieri è infatti raddoppiata dal 2005 al 2014 raggiungendo quota 2 milioni, l'8% della popolazione totale³⁰, poco al di sopra della media nazionale (7,4%). Se si considera la struttura per età della popolazione, la percentuale dei minorenni residenti nelle CM è maggiore rispetto a quella che risiede nei relativi capoluoghi ma non si discosta molto dalla media nazionale (17% a fronte del 16,8%). L'indice di invecchiamento coincide con la media nazionale e l'indice di dipendenza demografica risulta superiore a quello medio nazionale di soli 0,6 punti percentuali (Fonte Anci su dati ISTAT).

³¹ La Ricerca "Città Metropolitane, il rilancio parte da qui" pubblicata nel 2015 è stata realizzata nell'ambito del progetto Start City da The European House - Ambrosetti per l'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani (ANCI) e in collaborazione con Intesa Sanpaolo.

³² Istat, La nuova geografia dei sistemi locali, 2015. Ad esempio, mentre il sistema locale di Torino comprende 112 comuni, alla città metropolitana ne afferiscono 316; viceversa, la città metropolitana di Milano include un numero di comuni minore rispetto a quello del sistema locale corrispondente.

Figura 21 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per tipologia di invalidità al 31 dicembre.
14 Città metropolitane sul totale nazionale (v.%)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Questa notevole proporzione appare certamente giustificata dal peso demografico dei territori considerati e si presenta più contenuta laddove si prenda in considerazione il dato di flusso degli iscritti nel corso dell'anno (tabella 37). In questo caso, nel biennio interessato, si nota come la porzione del flusso delle iscrizioni ascrivibile alle aree metropolitane è di poco più del 36% nel 2014 e supera di poco il 30% l'anno successivo. Il contributo dei due generi appare sostanzialmente equilibrato in tutte le categorie, così come quello alle diverse tipologie di disabilità.

Tabella 37 - Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificate per tipologia di invalidità, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane sul totale nazionale (v.%)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Invalidi civili	36,8	36,7	36,8	31,5	30,3	31,0
Invalidi del lavoro	30,3	31,9	30,5	23,7	29,5	24,5
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	29,3	30,2	29,4	22,9	28,6	23,3
Non vedenti	21,6	29,9	24,8	26,0	21,4	24,1
Sordi	38,3	37,0	37,7	33,3	29,7	31,7
N.d.	4,7	4,6	4,7	1,7	3,7	2,6
Totale	36,1	36,2	36,1	30,6	29,8	30,2

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Del tutto analoga alla situazione nazionale è inoltre la polarizzazione degli iscritti, in generale e nell'anno, sulla categoria degli invalidi civili, che si aggira fra il 95 e il 96% dei rispettivi totali, riferiti sia all'insieme degli iscritti che al dato di flusso annuale.

Si riscontra in tutte le città metropolitane il fenomeno dell'invecchiamento della forza lavoro occupata, con un ridimensionamento delle classi più giovani e un aumento, in particolare al Nord, dei lavoratori più anziani. Questo aspetto potrebbe essere collegato alla variazione tendenziale positiva, già visibile negli anni precedenti, della fascia d'età dai 50 anni in su che prosegue e incrementa la sua crescita anche grazie alla spinta data dall'innalzamento dell'età pensionabile introdotta dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214 trainando i risultati positivi degli andamenti dell'occupazione di tutta la popolazione³³. Rispetto al genere si registrano differenze, in alcuni casi considerevoli, nei tassi di occupazione in tutte le CM, tuttavia la recessione economica ha inciso soprattutto fra gli uomini i cui livelli di occupazione sono diminuiti in proporzioni molto più elevate rispetto alle donne poiché la crisi ha colpito settori e segmenti produttivi tradizionalmente a maggiore intensità di lavoro maschile, quali l'industria e le costruzioni. E' da rilevare che fino al III trimestre 2015 si è osservato un progressivo decremento del tasso di disoccupazione, ma nell'ultimo trimestre del 2015 si è registrata una ripresa del tasso di attività femminile, mentre quello maschile si ferma a un + 0,4 punti percentuali (Dati Istat-RCFL).

Nonostante la crisi economica, i 14 sistemi metropolitani rappresentano altrettanti insiemi estremamente variegati, in termini di opportunità occupazionali e canali di ricerca. La riforma dell'assetto amministrativo del 2014 ha interessato infatti le aree demograficamente ed economicamente più dinamiche del paese: nelle 10 CM istituite a partire dal 1 gennaio 2015 viene infatti prodotto oltre il 30% del Pil nazionale, mentre il tasso di incremento delle imprese si attesta sullo 0,30% rispetto al -0,38% registrato a livello nazionale. Anche il reddito imponibile medio per contribuente delle CM (oltre 26.000 euro) risulta superiore rispetto alla media nazionale (23.480 euro).

Le attuali 14 CM a cui sono attribuiti compiti specifici per lo sviluppo economico e competitivo del territorio, si connotano come economie della conoscenza dove si concentrano quote rilevanti della popolazione, della ricchezza nazionale e dei consumi.

³³ Istat, Rapporto Annuale 2016. La situazione del Paese.

Rappresentano infatti aree con un elevato potenziale in termini di capitale umano, di infrastrutture materiali ed immateriali, di conoscenze, creatività ed innovazione³⁴. Motore di sviluppo economico e sociale, le CM sono catalizzatrici di innovazione e ricerca, grazie alla concentrazione di Università, centri di ricerca, *start-up* e incubatori d'impresa: vi hanno sede 55 atenei e circa la metà delle *start-up* innovative. Svolgono la funzione di snodi strategici per i flussi di persone, merci, capitali e idee. Esse rappresentano infatti:

- il 36,4% della popolazione italiana (corrispondente a 22,1 milioni di persone e 9,6 milioni di famiglie);
- il 16,5% della superficie territoriale (quasi 50mila km²);
- il 35% degli occupati in Italia (7,9 milioni).
- il 16,5% dei comuni (corrispondenti a un totale di 1.328 comuni);
- il 35% delle imprese italiane (pari a 1,8 milioni di aziende)
- il 31% delle imprese artigiane italiane (pari a 434mila);
- il 56% delle imprese estere;
- il 70% degli Investimenti Diretti Esteri in entrata nel Paese;
- il 30% delle esportazioni italiane (per un valore di 112 miliardi di Euro);
- oltre il 40% del Valore Aggiunto nazionale (circa 600 miliardi di Euro nel 2014).

Nel periodo 2007-2014, le CM hanno registrato un tasso medio annuo composto di crescita del +0,4% nella popolazione (rispetto al +0,3% medio nazionale) e dell'1,2% nel Valore Aggiunto generato (rispetto al +0,7% medio nazionale) con un ruolo più marcato soprattutto per le 10 Città Metropolitane dell'Italia continentale³⁵. I dati relativi al titolo di studio evidenziano peraltro che la maggiore formazione, nello specifico la laurea, consente maggiori opportunità di impiego nelle CM, anche laddove esistono difficoltà economiche.

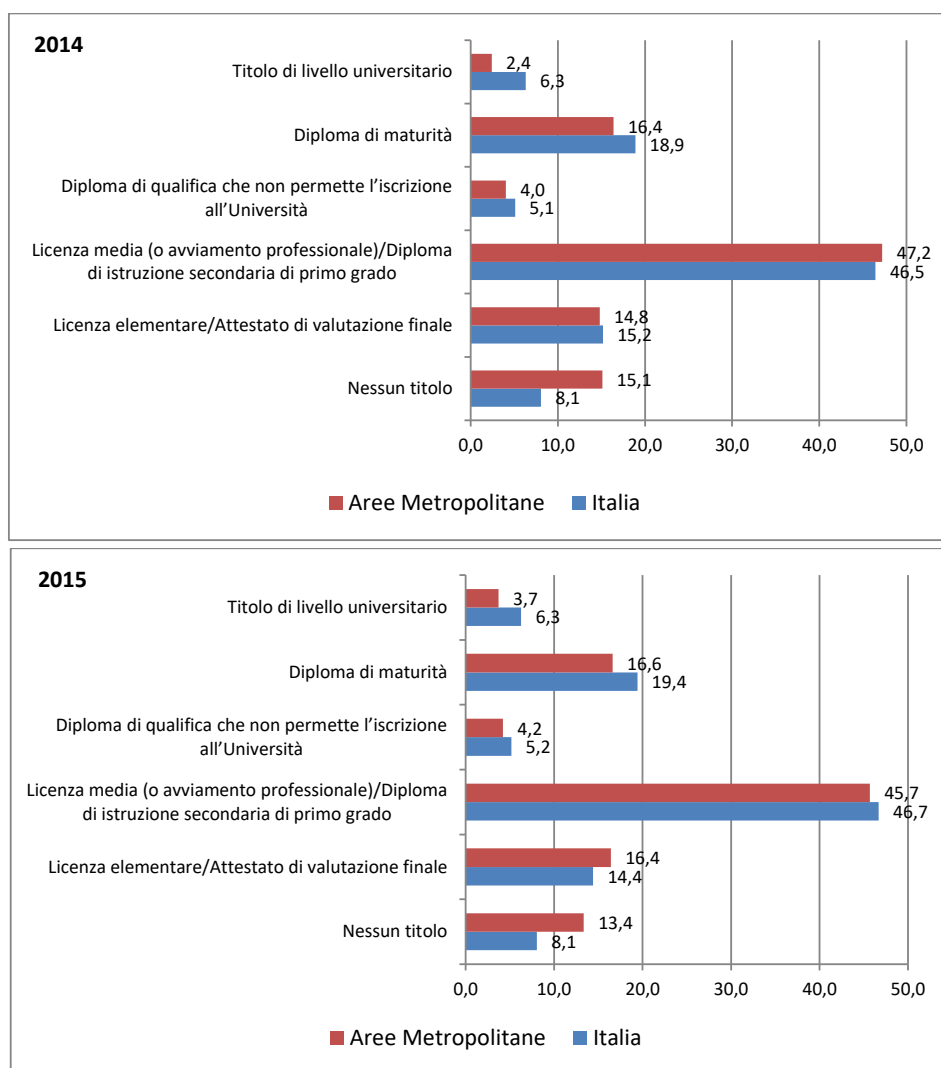
A fronte di questo quadro potenzialmente positivo per l'attuazione del collocamento mirato, le persone con disabilità iscritte nelle 14 aree provinciali in oggetto presentano caratteristiche di occupabilità sovente peggiori rispetto al collettivo nazionale (figura 22). In particolare, sia nel 2014 che nel 2015, gli iscritti in questi territori presentano una quota significativamente più elevata di condizioni caratterizzate dall'assenza di titolo di studio o dal possesso della sola licenza elementare, che oscilla tra +6,7% e 7,3%. Sul versante opposto, il peso di quanti risultano in possesso di un diploma di qualifica, di un titolo di maturità o di livello universitario, risulta inferiore rispetto al totale nazionale di 7,5 punti percentuali nel 2014 e di 6,3 punti nel 2015.

Quella sulla preparazione scolastico-formativa rappresenta indubbiamente una informazione di natura socioanagrafica certamente limitata e parziale. Cionondimeno essa fornisce una idea della minore o maggiore familiarità con la quale la persona con disabilità può affrontare l'esplorazione dei canali di ricerca di un'occupazione che, in un contesto come quello urbano, si presentano particolarmente complessi e scarsamente trasparenti, anche perché racchiusi in un contesto sociale e produttivo affollato e densamente popolato, nonché probabilmente caratterizzato da maggior competizione, anche in posizioni occupazionali a bassa o bassissima qualificazione.

Figura 22 - Titolo di studio posseduto dagli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre. Confronto fra le 14 Città metropolitane e il totale nazionale (v.%)

³⁴ Istat, Rapporto annuale 2015, La situazione del Paese. (cap. 2 Luoghi, città, territori: struttura e dinamiche di sviluppo).

³⁵ ANCI, Il modello strategico per sviluppare le città metropolitane e le sue caratteristiche, 2015.



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

E' possibile che la relativa difficoltà di collocamento connessa ad una prevalenza di livelli di istruzione più bassi possa spiegare in parte il fatto che le 14 CM abbiano fatto registrare solo il 24,4% del totale degli avviamenti nazionali presso datori di lavoro privati nel 2014 e il 24,7% nel 2015 (tabella 38). Tale percentuale, come è evidente, si presenta piuttosto lontana sia da quella relativa allo stock di iscritti, sia dal peso rappresentato dalle CM sul totale delle iscrizioni avvenute nel corso delle due annualità, precedentemente commentate.

Tabella 38 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v.a. e %)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Invalidi civili	2.899	2.550	5.449	3.277	2.939	6.216
Invalidi del lavoro	66	14	80	90	14	104
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	12	3	15	15	3	18
Non vedenti	7	4	11	29	12	41
Sordi	35	23	58	276	233	509
N.d.	295	261	556	1.725	1.454	3.179
Totale	3.314	2.855	6.169	3.655	3.201	6.856
% CM sul totale nazionale						
Invalidi civili	23,8	23,9	23,9	23,5	27,0	25,0
Invalidi del lavoro	15,2	32,6	16,7	21,0	21,2	21,0
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	16,7	9,7	14,6	6,0	-	5,9
Non vedenti	17,1	11,4	14,5	33,3	14,0	22,8
Sordi	28,9	31,5	29,9	24,3	19,6	22,5
N.d.	30,6	37,3	33,4	20,9	26,4	23,2
Totale	24,0	24,8	24,4	23,1	26,8	24,7

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Mentre gli invalidi civili ricalcano più o meno il dato medio nazionale, gli invalidi del lavoro e di guerra si presentano sottorappresentati. Allo stesso modo, i sordi appaiono proporzionalmente rappresentati rispetto al dato medio nazionale, mentre la quota di non vedenti risulta inferiore alla media, almeno nel 2014.

Come nel contesto nazionale, una percentuale molto elevata degli avviamenti (più dell'86% nel 2014 e più dell'87% nel 2015), compresi gli avviamenti mediante convenzione, è avvenuto con richiesta nominativa, con una maggior prevalenza di questa modalità nel caso delle lavoratrici, che si presenta più marcata rispetto al dato nazionale (tabella 39).

Tabella 39 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre, per tipologia di avviamento. 14 Città metropolitane (v. a. e %)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Richiesta nominativa (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	2.405	2.035	4.440	2.874	2.415	5.289
Avviamenti da graduatoria (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	173	66	239	145	56	201
N.d.	253	219	472	327	240	567
Totale	2.831	2.320	5.151	3.346	2.711	6.057

v. %

Richiesta nominativa (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	85,0	87,7	86,2	85,9	89,1	87,3
Avviamenti da graduatoria (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	6,1	2,8	4,6	4,3	2,1	3,3
N.d.	8,9	9,4	9,2	9,8	8,9	9,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Tabella 40 - Avviamenti mediante convenzione delle persone con disabilità di cui all'articolo 1 della Legge 68/99 presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. a. e %)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta nominativa	1.258	1.131	2.389	1.156	1.039	2.195
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta numerica	12	6	18	13	3	16
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta nominativa	10	9	19	30	20	50
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta numerica	1	0	1	2	0	2
Convenzione ex art. 12	0	0	0	1	1	2
Convenzione ex art. 12 – bis	1	0	1	0	0	0
Convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	81	33	114	56	26	82
N.d.	140	117	257	374	246	620
Totale	1.503	1.296	2.799	1.632	1.335	2.967
% CM sul totale nazionale						
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta nominativa	34,1	39,3	36,4	28,4	35,9	31,5
Convenzione es art. 11 c.1 – richiesta numerica	14,5	9,5	12,3	8,8	4,2	7,3
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta nominativa	3,2	4,4	3,7	6,7	7,1	6,8
Convenzione ex art. 11, c.4 – richiesta numerica	11,1	-	6,7	20,0	-	16,7
Convenzione ex art. 12	-	-	-	2,4	4,0	3,0
Convenzione ex art. 12 – bis	20,0	-	11,1	-	-	-
Convenzione ex art. 14 D.Lgs 276/2003	34,6	25,8	31,5	18,5	19,1	18,7
N.d.	13,8	14,8	14,2	27,2	26,7	27,0
Totale	27,9	31,6	29,5	25,5	30,8	27,6

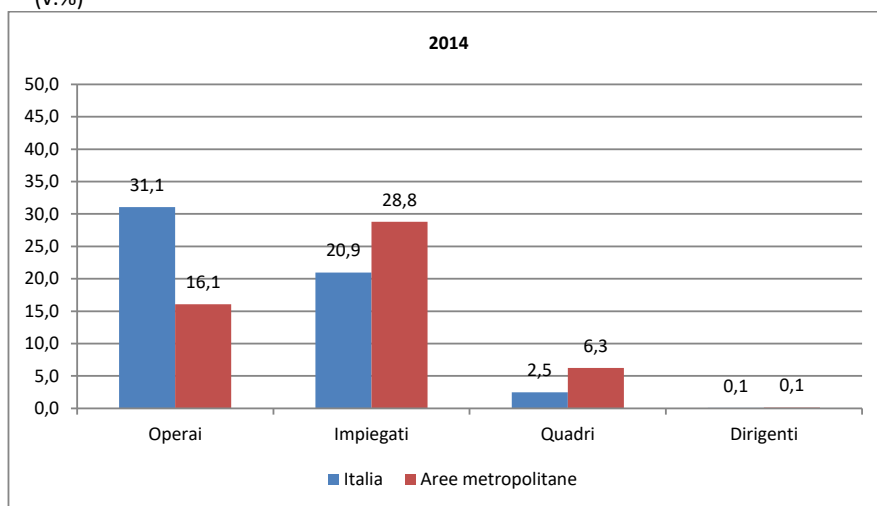
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

In questo quadro è peraltro degna di nota una presenza significativa di avviamenti presso aziende non obbligate, che nel 2014 rappresenta l'8,2% del totale nazionale degli avviamenti in questa categoria; dato che arriva al 13,5% l'anno successivo.

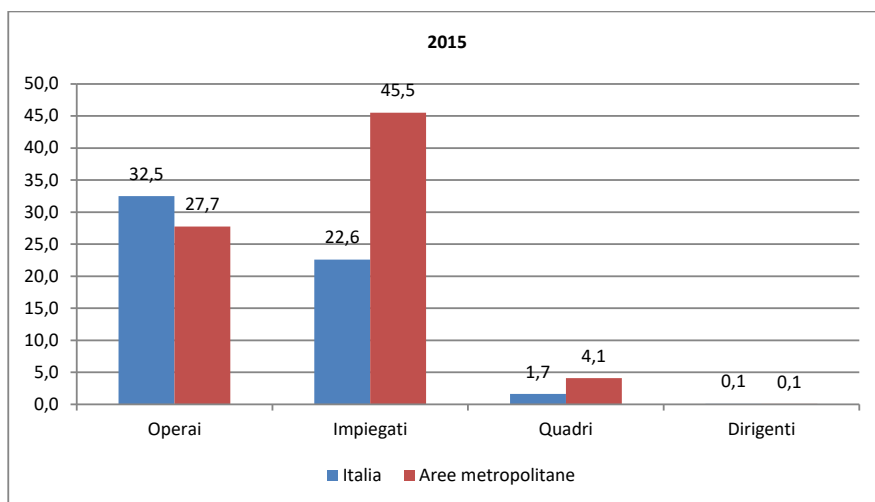
I dati statistici relativi alle caratteristiche e alle dinamiche dell'occupazione delle CM³⁶ mostrano che le maggiori criticità risiedono nel Sud dove il tasso di occupazione è per tutte al di sotto del 40% , con condizioni di maggior svantaggio per giovani e donne. In tutte le CM il comparto trainante è comunque il terziario, in particolare nelle città del Centro e del Sud si registrano le percentuali maggiori negli ambiti della Pubblica Amministrazione, dell'istruzione e dei servizi sociali. Le percentuali di occupati nell'industria sono maggiori a Torino, Bologna e Firenze; il settore delle costruzioni risulta ovunque in sofferenza, in particolare a Bologna e Milano; le percentuali di occupati nelle professioni di tipo dirigenziale e in quelle a più alta specializzazione sono più alte a Roma, Bologna e Milano seguite da Napoli, mentre i valori più bassi si registrano a Palermo, Bari e Genova.

Questa situazione sembra trovare riscontro nell'analisi delle Categorie professionali dei prestatori di lavoro, indicate nella comunicazione di avviamento dai datori di lavoro nel corso dell'anno di riferimento (figura 23). A riguardo, sia nel 2014 che nel 2015 gli avviamenti comunicati nelle 14 CM si concentrano infatti maggiormente sulle categorie impiegatizie e in maniera interessante sui quadri, mentre in perfetta analogia con il dato nazionale appare trascurabile il peso della categoria dirigenziale.

Figura 23 - Categorie professionali dei prestatori di lavoro indicate nella comunicazione di avviamento dai datori di lavoro dal 1 gennaio al 31 dicembre. Confronto fra le 14 Città metropolitane e il totale nazionale (v.%)



³⁶ I dati si riferiscono a 10 CM Torino, Milano, Genova, Venezia, Bologna, Firenze, Roma, Napoli e Bari e Palermo.



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Questa situazione è certamente in parte favorita da una concentrazione, offerta dalle 14 CM, delle opportunità lavorative rintracciabili presso la Pubblica Amministrazione, che nel caso delle persone con disabilità mantiene un importante ruolo di datore di lavoro di ultima istanza, nonostante il reiterato blocco del turn over che ha caratterizzato gli anni recenti. In particolare, nel 2014 gli avviamenti presso datori di lavoro pubblici registrati nelle 14 CM ha raggiunto il 21,5% del totale nazionale, salendo fino al 29% l'anno seguente. Si tratta di una quota significativamente superiore a quella riscontrata per gli avviamenti presso datori di lavoro privati che, ove disaggregata per tipologia di disabilità, fa emergere una forte concentrazione sui sordi e, almeno del 2015 anche sui non vedenti.

Per quanto riguarda le modalità di avviamento, la distribuzione che si registra nelle CM vede una concentrazione percentuale maggiore sulla chiamata numerica (ai sensi dell'art. 35, comma 2, D.lgs 30 marzo 2001 n. 165) e una certa sotto rappresentazione delle lavoratrici nell'ambito delle procedure selettive (ai sensi dell'art. 35, comma 1, lett. A del D.lgs 30 marzo 2001 n. 165), rispetto a quanto mostrato dal dato nazionale (tabella 41).

Tabella 42 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. %)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Chiamata nominativa (nell'ambito delle convenzioni di cui all'art. 11)	18,2	27,8	22,6	42,2	47,9	45,1
Procedura selettiva (art. 35, comma 1, lett. a). D.lgs 30 marzo 2001 n. 165)	28,3	9,1	19,5	7,0	2,6	4,8
Chiamata numerica (art. 35, comma 2, D.lgs 30 marzo 2001 n. 165)	45,5	53,6	49,2	43,8	42,6	43,2
N.d.	8,1	9,5	8,7	7,0	6,8	6,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Per quanto riguarda le convenzioni, nella aree metropolitane si assiste, almeno nel 2015, ad una più forte concentrazione delle convenzioni art. 11 c. 1 su richiesta nominativa, mentre le convenzioni art. 11, c. 4 sono registrate solo in pochissimi casi nel 2014, per gli uomini, con richiesta nominativa.

In un contesto rappresentato da sistemi economici ampi e integrati, quali quelli delle aree metropolitane, all'interno dei quali sono rintracciabili pressoché tutte le posizioni professionali del mercato del lavoro, dall'agricoltura al terziario avanzato, lo strumento del tirocinio diventa cruciale nel sostenere la persona con disabilità nel percorrere il tratto finale dei canali di ricerca di un'occupazione stabile. In tale contesto (tabella 42), i tirocini attivati rappresentano nel 2014 quasi il 27% del totale dei tirocini attivati presso datori di lavoro privati e quasi il 29% nel 2015, con una sostanziale equivalenza fra i due generi in entrambi gli anni. In maniera significativa, nel 2014 nella CM vengono attivati il 33% dei tirocini nell'ambito delle convenzioni di programma, percentuale che arriva addirittura a superare il 49% l'anno successivo.

Tabella 42 - Tirocini degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio attivati presso datori di lavoro privati (art. 11, comma 2), dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. a. e %)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tirocini di orientamento e formazione (Accordo del 24 gennaio 2013)	196	155	351	313	200	513
Tirocini di inserimento/reinserimento (Accordo del 24 Gennaio 2013)	225	122	347	214	145	359
Tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione (Accordo del 22 gennaio 2015)	13	8	21	22	22	44
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di programma (art. 11, comma 2)	160	135	295	183	156	339
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di integrazione lavorativa (art. 11, comma 4)	41	39	80	59	56	115
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di inserimento lavorativo con finalità formative (art.12)	-	-	-	-	-	-
N.d.	730	511	1.241	796	553	1.349
Totale	1.365	970	2.335	1.587	1.132	2.719

v. %	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tirocini di orientamento e formazione (Accordo del 24 gennaio 2013)	14,4	16,0	15,0	19,7	17,7	18,9
Tirocini di inserimento/reinserimento (Accordo del 24 Gennaio 2013)	16,5	12,6	14,9	13,5	12,8	13,2
Tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione (Accordo del 22 gennaio 2015)	1,0	0,8	0,9	1,4	1,9	1,6
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di programma (art. 11, comma 2)	11,7	13,9	12,6	11,5	13,8	12,5
Tirocini nell'ambito delle convenzioni di integrazione lavorativa (art. 11, comma 4)	3,0	4,0	3,4	3,7	4,9	4,2

Tirocini nell'ambito delle convenzioni di inserimento lavorativo con finalità formative (art.12)	-	-	-	-	-	-
N.d.	53,5	52,7	53,1	50,2	48,9	49,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Sia pur tenendo conto dell'elevato numero di casi nei quali la disaggregazione dei dati per tipologia di istituto non è risultata disponibile, questo tipo di tirocini ha rappresentato una discreta percentuale di quelli attivati nell'ambito delle aree metropolitane, preceduti soltanto dai tirocini di orientamento e formazione e di inserimento/reinserimento, entrambi questi ultimi regolati dall'Accordo del 24 gennaio 2013. Sul versante opposto, molto più contenute sono le percentuali di utilizzo relative agli istituti attivati in relazione alle Convenzioni art.11 comma 4 e inesistenti quelli connessi all'applicazione dell'art. 12.

Infine, per quanto riguarda i tirocini attivati presso datori di lavoro pubblici, quelli registrati nelle CM rappresentano oltre il 25% del totale nazionale nel 2014 e quasi il 19% nel 2015, con una prevalenza della quota delle lavoratrici, particolarmente rilevante nel 2015.

Nel 2014 il 18,7% delle assunzioni nazionali è stato registrato nelle 14 aree metropolitane. Tale percentuale è salita al 29,2% l'anno successivo (tabella 43).

Tabella 43 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. a. e %)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	1.466	1.126	2.592	1.930	1.474	3.404
Tempo determinato	2.651	2.343	4.994	2.835	2.426	5.261
Apprendistato	119	88	207	60	65	125
Altro	407	318	725	481	299	780
N.d.	337	358	695	-	3	3
Totale	4.980	4.233	9.213	5.306	4.267	9.573
v. %						
Tempo indeterminato	29,4	26,6	28,1	36,4	34,5	35,6
Tempo determinato	53,2	55,4	54,2	53,4	56,9	55,0
Apprendistato	2,4	2,1	2,2	1,1	1,5	1,3
Altro	8,2	7,5	7,9	9,1	7,0	8,1
N.d.	6,8	8,5	7,5	0,0	0,1	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
% CM sul totale nazionale						
Tempo indeterminato	25,1	29,9	27,0	31,4	35,0	32,9
Tempo determinato	12,8	16,3	14,2	25,4	26,6	26,0
Apprendistato	35,0	39,1	36,6	25,6	39,4	31,3
Altro	30,4	27,9	29,3	55,9	52,1	54,4
N.d.	41,2	53,8	46,9	-	2,1	0,9
Totale	17,1	21,0	18,7	28,5	30,1	29,2

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

In analogia con il dato nazionale, la maggioranza delle assunzioni è avvenuta con tipologie di contratto a tempo determinato, mentre l'istituto dell'Apprendistato è anche in questo caso particolare risultato poco utilizzato. Per quanto riguarda il peso delle CM sul totale nazionale, esso rivela una concentrazione in questi territori dei contratti a tempo indeterminato e, sia pur con i numeri più esigui che lo contraddistinguono, dello stesso Apprendistato.

Analogamente, nel caso delle assunzioni presso datori di lavoro pubblici, si accentua la concentrazione sui contratti a tempo determinato (tabella 44). A riguardo, i dati disponibili mostrano che nel 2014 si concentrano nella aree metropolitane poco più del 30% delle assunzioni pubbliche, mentre nel 2015 la percentuale sfiora il 40%. In entrambi gli anni le assunzioni di lavoratrici superano di parecchio quelle dei colleghi uomini.

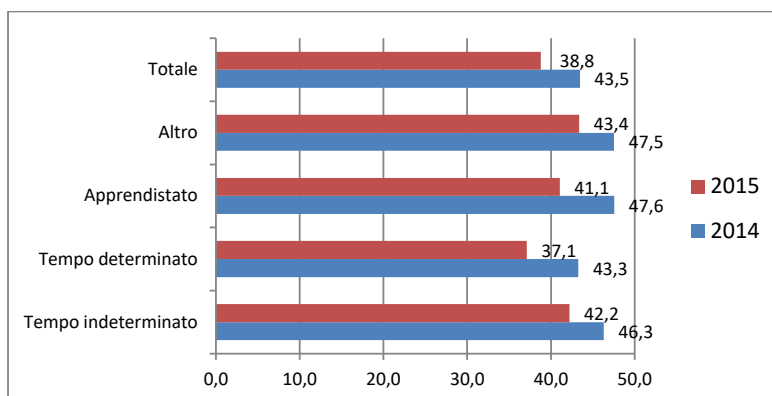
Tabella 44 - Assunzioni degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. a. e %)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	132	186	318	132	135	267
Tempo determinato	300	802	1.102	289	949	1.238
Apprendistato	-	2	2	7	7	14
Altro	34	25	59	30	41	71
N.d.	-	-	-	-	-	-
Totale	466	1.015	1.481	458	1.132	1.590
v. %						
Tempo indeterminato	28,3	18,3	21,5	28,8	11,9	16,8
Tempo determinato	64,4	79,0	74,4	63,1	83,8	77,9
Apprendistato	0,0	0,2	0,1	1,5	0,6	0,9
Altro	7,3	2,5	4,0	6,6	3,6	4,5
N.d.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

L'ampiezza e l'articolazione dei sistemi economici delle aree metropolitane ha sicuramente favorito il manifestarsi di situazioni di crisi, aziendali e settoriali, che hanno certamente coinvolto anche lavoratori con disabilità, assunti in base alla Legge 68/99. A tutto il 2014, il 43,5% delle risoluzioni dei rapporti di lavoro registrate in Italia presso datori di lavoro privati era avvenuto nel territorio delle 14 CM (figura 24), mentre tale percentuale scendeva a 38,8% l'anno successivo. Si tratta di un peso certamente rilevante, che peraltro riguardava anche la generica categoria altro, nella quale alle Amministrazioni rispondenti era stato chiesto di indicare insieme i contratti di inserimento lavorativo; il contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato e il contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato.

Figura 24 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Peso percentuale delle 14 Città metropolitane (v. %)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

In analogia al dato nazionale precedentemente analizzato, anche nelle aree metropolitane la maggior parte delle risoluzioni riguardava tipologie contrattuali a tempo determinato, che risultavano particolarmente rilevanti fra le lavoratrici, mentre anche in questo caso l'apprendistato rivestiva una importanza limitata (tabella 45).

Tabella 45 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. a. e %)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	2.001	1.334	3.335	1.753	1.260	3.013
Tempo determinato	2.925	3.505	6.430	3.053	3.031	6.084
Apprendistato	64	43	107	49	43	92
Altro	487	295	782	459	310	769
N.d.	382	212	594	254	193	447
Totale	5.859	5.389	11.248	5.568	4.837	10.405
v. %	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	34,2	24,8	29,6	31,5	26,0	29,0
Tempo determinato	49,9	65,0	57,2	54,8	62,7	58,5
Apprendistato	1,1	0,8	1,0	0,9	0,9	0,9
Altro	8,3	5,5	7,0	8,2	6,4	7,4
N.d.	6,5	3,9	5,3	4,6	4,0	4,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

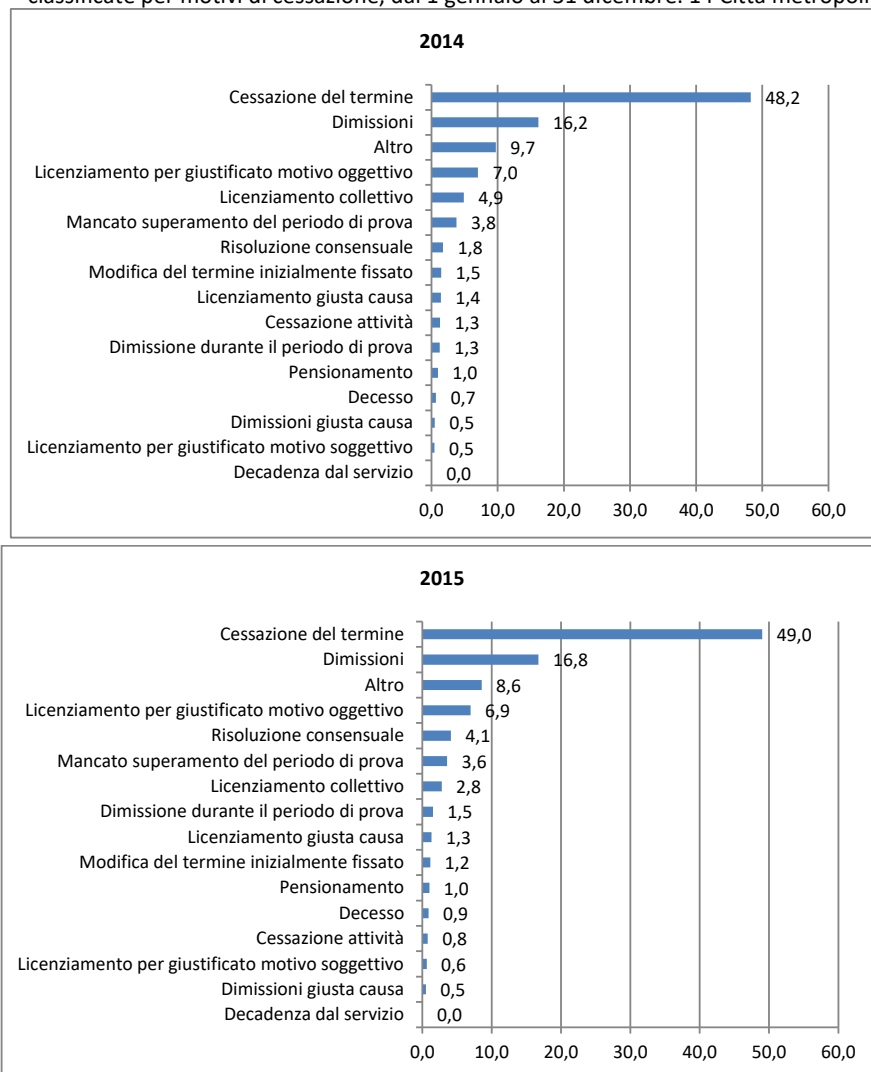
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

La situazione si presentava analoga in relazione alle risoluzioni presso datori di lavoro pubblici, per quanto riguardava il peso delle CM sul totale nazionale. In questo caso, nel 2014 il 39,2% di queste risoluzioni era avvenuto nei 14 territori in oggetto, mentre l'anno successivo la percentuale saliva al 44,4%. Differentemente dai datori di lavoro privati, però, tale peso percentuale si concentrava sul contratto a tempo determinato, mentre le risoluzioni di contratti a tempo indeterminato vedevano un peso dimezzato (22,3% del

totale nazionale nel 2014 e 21,4% nel 2015), con una certa prevalenza di lavoratrici che non si verificava invece in relazione all'altra tipologia.

L'analisi dei motivi delle risoluzioni presso datori di lavoro privati, mostrano una distribuzione del tutto analoga a quella desunta dal dato nazionale (figura 25).

Figura 25 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità, presso datori di lavoro privati, classificate per motivi di cessazione, dal 1 gennaio al 31 dicembre. 14 Città metropolitane (v. %)



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

In particolare, oltre al peso evidente delle risoluzioni per cessazione del termine, si nota anche in questo caso la rilevanza, oltre che delle dimissioni, del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, del licenziamento collettivo, del mancato superamento del periodo di prova o delle dimissioni nel corso dello stesso, a riprova delle problematiche connesse con le fasi iniziali del percorso di integrazione della persona con disabilità all'interno dell'organizzazione produttiva.

I modelli organizzativi del collocamento mirato in alcune aree metropolitane

Vengono qui presentati alcuni approfondimenti relativi all'organizzazione dei servizi del collocamento mirato in alcune aree metropolitane.

Le informazioni presentate rappresentano la sintesi dei risultati di una attività di ricerca ed analisi, condotta dall'Inapp (all'epoca ISFOL) nel 2014 ed avente come oggetto di indagine i modelli organizzativi e di erogazione dei servizi del lavoro a favore delle persone con disabilità. I contenuti della ricerca sono stati messi a disposizione del Gruppo di lavoro 5 (L'inclusione lavorativa e la protezione sociale) dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità.

BOLOGNA I residenti nella Città metropolitana di Bologna al 1 Gennaio 2016 ammontano a 1.006.810, 484.194 maschi e 522.616 femmine, con un incremento nell'ultimo anno dello 0,2 per cento. I residenti stranieri sono 117.242, l'11,6% della popolazione complessiva. Il comune capoluogo concentra il 38,4% della popolazione. Il saldo migratorio complessivo per il 2014 è positivo e pari a 5.984 residenti.

Sulla base dei risultati dell'indagine, il servizio per il lavoro si concentra su quella parte di utenza che ha maggiori problemi a sviluppare percorsi autonomi di accesso al mondo del lavoro, a fronte comunque di una buona capacità del tessuto produttivo locale di assorbire persone con disabilità.

Al momento dell'iscrizione viene fatto un colloquio, per comprendere le aspettative della persona, raccogliere le informazioni e comprendere il tipo di intervento da sviluppare. Il colloquio è propedeutico alla definizione di un patto di servizio. Se la persona iscritta non è pronta per essere avviata alla fase di incrocio tra domanda ed offerta, viene indirizzata verso percorsi preliminari di sostegno e formazione. Le persone considerate avviabili sono poi gestite dalla banca dati e selezionate in caso di richieste di lavoro compatibili con le loro caratteristiche. Le offerte di lavoro sono inserite sul portale del servizio e possono essere visionate direttamente dagli iscritti che contattano direttamente gli operatori. A fronte di una richiesta di un'azienda vengono selezionate le persone considerate compatibili e portati i nominativi al Comitato tecnico per una verifica della compatibilità. A questo punto i nominativi vengono presentati all'azienda. Nei casi in cui le persone con disabilità abbiano bisogno di un progetto dedicato di avvicinamento al lavoro gli strumenti che vengono messi in campo sono molteplici e vanno dai tirocini di formazione in azienda, strumenti di valutazione dell'occupabilità a partire dalla diagnosi funzionale, progetti di inserimento attraverso le cooperative sociali e progetti formativi d'aula. Il servizio mantiene nel tempo azioni di monitoraggio specifiche, che possono durare anche diversi anni e che vengono attivate in modo particolare di fronte alla presenza di difficoltà espresse dalla persona o dall'azienda. All'insorgere di problematiche particolari, il servizio attiva percorsi di affiancamento con i tutor per affrontare efficacemente il problema.

GENOVA La Città metropolitana di Genova comprende 67 comuni, con una popolazione al 31/12/2016 di 854.099 abitanti di cui 42% maschi (404.143) e 58% femmine (449.956); l'incidenza dei cittadini non comunitari è pari al 6,8% del totale. Si tratta di un territorio da una parte densamente popolato poiché il 69% della popolazione (586.655) è concentrato nel solo Comune capoluogo, in un lembo di superficie pari al 13% dell'intero territorio (con densità di 2.441 abitanti per kmq), dall'altro caratterizzato da fenomeni di dispersione rilevante: il 10% della popolazione risiede distribuita in 51 comuni che coprono il 70% della superficie dell'intera area metropolitana.

Nel modello organizzativo del collocamento mirato svolgono un ruolo cruciale i servizi di orientamento al lavoro e di mediazione al lavoro, che consentono una presa in carico specifica delle persone, anche in relazione con gli altri servizi territoriali. All'interno di questi servizi specifici si costruisce una relazione positiva con le persone e si definisce insieme a loro il portfolio delle competenze e il percorso di avvicinamento al lavoro più adeguato. Elemento caratterizzante del servizio è una organizzazione per filiere di disabilità e il forte ricorso ad agenzie esterne specializzate che svolgono il lavoro di ascolto, mediazione lavorativa, accompagnamento e monitoraggio. Particolarmente importante il lavoro dedicato anche agli occupati che consente di cogliere in anticipo eventuali segnali di disagio e di fare azioni preventive che riducono il rischio di perdita del lavoro. Il processo di presa in carico prevede che l'attivazione avvenga su richiesta della persona con disabilità che si deve presentare allo sportello con la certificazione che attesta la

propria invalidità. Viene verificata l'invalidità della persona e gli viene assegnato un operatore di riferimento, in base alla problematicità e alla filiera in cui sarà inserito. Allo stesso tempo la persona con disabilità viene informata dell'esistenza del servizio di orientamento e viene fissato un colloquio entro un mese dall'iscrizione. Al termine del primo colloquio viene aperta una cartella relativa alla persona sul programma Consolle dove confluisce tutta la documentazione e le informazioni via via raccolte, in modo che sia tutto a disposizione degli operatori. A questo punto viene firmato un foglio riepilogativo. Il colloquio di orientamento dura circa un'ora e prevede la compilazione di una dettagliata scheda individuale. In caso di necessità vengono fatti fino a 3 o 4 colloqui di orientamento. In base alle competenze individuate il soggetto può essere avviato verso la mediazione al lavoro o verso percorsi alternativi di tipo formativo o tirocini.

Il servizio è dotato di un programma per il matching che però viene poco usato in quanto si preferisce un rapporto più diretto e personale da parte dell'operatore sia nei confronti dell'impresa che della persona con disabilità. Il servizio monitora tutti i contratti a tempo determinato per favorire la loro trasformazione in contratti a tempo indeterminato. Inizialmente il monitoraggio ha una durata di 6 mesi dal primo inserimento e, in ogni caso, ha un passaggio di verifica prima della scadenza del contratto.

MILANO

La Città Metropolitana di Milano, con i suoi 3,2 milioni di abitanti distribuiti in 134 comuni, rappresenta la seconda area metropolitana del Paese per popolazione e densità demografica e la prima per incidenza sulla popolazione di cittadini non comunitari (11,7 % del totale). L'area metropolitana milanese si caratterizza per la presenza di un Comune capoluogo nel quale risiede il 42% della popolazione e una regione urbana caratterizzata da numerosi poli di rilievo: 4 comuni con popolazione superiore ai 50.000 abitanti (Cinisello Balsamo, Legnano, Sesto S. Giovanni e Rho) 24 con oltre 20.000 abitanti. L'area metropolitana di Milano è uno dei territori più ricchi ed economicamente sviluppati d'Italia con oltre 293mila imprese attive nel 2015, pari ad oltre un terzo delle lombarde e ad un quinto di quelle insediate nel Nord-Ovest. Nonostante la crisi il saldo tra le nuove iscrizioni e cancellazioni è rimasto negli ultimi anni sempre positivo con un saldo che nel 2015 è stato pari a + 7.086 unità, e un tasso di crescita che si è attestato al 2%, nettamente superiore alla media lombarda e nazionale.

Il sistema lombardo delle doti prevede una forte integrazione tra pubblico e privato, con una delega al privato di azioni che il pubblico non riesce a realizzare, che impatta anche sui servizi per l'impiego e, in particolar modo, sui servizi rivolti alle fasce deboli. Il servizio offre alle persone con disabilità principalmente i servizi amministrativi e certificativi previsti dalla legge. Oltre a questi, all'interno del più ampio sistema dei servizi provinciali, vengono messi a disposizione degli utenti la valutazione del potenziale e delle competenze; i tirocini propedeutici all'inserimento lavorativo; i servizi di matching e mantenimento del posto di lavoro (riqualificazione, formazione ecc.). Sul fronte delle imprese, oltre ai servizi previsti dalla legge, vengono svolti servizi di consulenza che accompagnano le imprese a conoscere meglio la legge 68/99. Ad esempio vengono messi in campo incentivi monetari all'assunzione; servizi di consulenza, come per esempio quelli di matching, fornendo dei curricula da selezionare; servizi di inserimento lavorativo. L'erogazione dei servizi avviene in una logica di rete, orientando gli utenti verso quelle strutture private o del terzo settore che offrono il servizio più adeguato in relazione al tipo di disabilità, al territorio e al tipo di competenza professionale che si intende rafforzare.

L'attivazione avviene solo su richiesta della persona con disabilità che si deve presentare allo sportello personalmente o attraverso un proprio delegato. L'operatore dello sportello iscrive la persona nelle liste del collocamento mirato, e gli trasmette le informazioni sui propri diritti. A questo punto la persona ha il diritto di avere un bilancio delle competenze che può essere svolto dal centro per l'impiego, o da altri enti accreditati. La persona a questo punto risulta inserita nella banca dati "Match" e può essere selezionata in base alle richieste che pervengono dalle aziende. A fronte di una richiesta che perviene da parte di una azienda, il centro per l'impiego interroga la banca dati e seleziona alcuni cv (in genere da 3 a 5) che vengono sottoposti all'azienda e tra i quali essa può scegliere le persone da invitare ad un colloquio. Gli avviamenti d'ufficio, invece, sono svolti direttamente

dal servizio di collocamento mirato, con scelte più specifiche e "mirate" in base alle mansioni, al territorio e alle persone iscritte.

All'interno del sistema delle doti, se l'avviamento è obbligatorio o nominativo, sono previste anche azioni specifiche di monitoraggio dell'inserimento per il primo anno dall'assunzione o con interventi specifici in caso di particolari necessità. Il tutor si relaziona con l'azienda e con la persona con disabilità per cercare di valutare mansioni e difficoltà e risolvere eventuali problematiche che si sviluppavano nel rapporto di lavoro.

TRIESTE

A gennaio 2014 l'area metropolitana di Trieste aveva 235.700 abitanti, con una densità abitativa di 2.407,01 per chilometro quadrato nel comune capoluogo e di 1.109,14 nel territorio della provincia. Secondo il censimento ISTAT del 2011, nel territorio erano attive quasi 13.500 imprese, con un numero di addetti pari a poco meno di 56.500. Nel 2014 il tasso di occupazione dell'area provinciale era pari al 63,4%, e a poco meno del 65% nel 2015, 8,6 punti in più della media nazionale.

Gli accessi al servizio avvengono in modo diversificato. Gli utenti privi di certificazione o certificati, ma privi di diagnosi funzionale, sono accolti attraverso un intervento iniziale di tipo informativo, durante il quale viene consegnato un documento appositamente redatto che specifica i requisiti di accesso al sistema e all'iscrizione. Gli utenti che hanno i requisiti di iscrizione (certificazione e diagnosi funzionale) incontrano l'operatore dedicato alle iscrizioni, che raccoglie la documentazione e stipula il patto di servizio, fissando anche il colloquio specialistico di presa in carico. Il colloquio specialistico viene svolto normalmente entro un mese dal colloquio iniziale e, in ogni caso non oltre i tre mesi. Durante il colloquio viene messo l'accento soprattutto sulle abilità della persona, e viene redatto il Piano di Azione Individuale all'interno del quale è definito il progetto generale che sarà sviluppato nel corso della presa in carico. Tutte le informazioni fornite possono essere modificate in qualsiasi momento presentandosi allo sportello previo appuntamento. Sulla base del colloquio la persona può essere avviata immediatamente al lavoro, oppure essere indirizzata verso percorsi diversi di tipo formativo, orientativo o di tirocinio. Di fronte a situazioni molto complesse, il caso viene inviato al comitato tecnico, soprattutto quando è necessaria una presa in carico complessiva che chiami in causa anche i servizi territoriali. Di fronte ad una richiesta da parte di una azienda il matching viene realizzato direttamente dagli operatori secondo il principio per cui l'iscrizione al servizio comporta automaticamente la candidabilità per le posizioni che possono aprirsi.

All'interno del servizio è presente un software (Ergonet) che consente la gestione dei dati e dei casi in maniera informatizzata. Il sistema viene utilizzato anche per il matching con le offerte di lavoro e consente di selezionare rose ristrette di candidati da presentare alle aziende. Il monitoraggio degli inserimenti avviene nei casi più complessi o nel caso di tirocini formativi e può durare dai 6 ai 36 mesi.

Fonte: Inapp, 2014

4.3. LE INFORMAZIONI SUI DATORI DI LAVORO

L'articolo 3 della Legge n.68/99, modificato dal D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, definisce la misura delle assunzioni obbligatorie, alle quali sono tenuti i datori di lavoro pubblici e privati, in base alla categoria dimensionale dell'impresa. Il datore di lavoro, in presenza di un numero di dipendenti tra i 15 e i 35, è tenuto all'assunzione di un lavoratore con disabilità; all'assunzione di due lavoratori con disabilità, se occupa tra i 36 e i 50 dipendenti; il 7% degli addetti, in aziende con oltre 50 dipendenti.

La prima informazione rilevata riguarda il riconoscimento della computabilità nella quota di riserva dei lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento o, divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Nel 2014 il totale dei lavoratori divenuti disabili, ex art. 4 comma 4 computati nella quota di riserva, è di 4.195, nel 2015 il totale tende a diminuire con 3.795 unità.

Si registra, inoltre, un aumento nel 2015 pari a 627 unità rispetto all'anno 2014 con 400 unità, dei lavoratori già disabili ex art. 4 comma 3 -bis Legge n. 68/99 computati nella quota di riserva (tabella 46).

Tabella 46 - Riconoscimento di computabilità nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge 68/99 dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015 (v. a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Lavoratori già disabili ex art. 4 comma 3-bis, Legge 68/99-	244	156	400	343	284	627
Lavoratori divenuti disabili ex art. 4 comma 4, Legge 68/99-	2.135	2.060	4.195	1.989	1.806	3.795
Lavoratori in convenzione ex art. 12 - bis, Legge 68/99-	-	1	1	-	-	-
Lavoratori in convenzione ex art. 14 D.Lgs. 276/2003-	100	43	143	18	15	33
Lavoratore disabile somministrato-	-	-	-	5	2	7
N.d.-	882	658	1.540	1.131	833	1.964
Totale	3.361	2.918	6.279	3.486	2.940	6.426

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Uno dei fenomeni che hanno caratterizzato il mercato del lavoro (non solo italiano) durante la lunga crisi economica è stato il ricorso a politiche di *labour hoarding* da parte della domanda di lavoro³⁷. Le imprese hanno cioè messo in atto strategie finalizzate a trattenere l'occupazione in eccesso rispetto alle esigenze produttive, attraverso il ricorso alla Cassa integrazione guadagni (CIG) e alla CIG in deroga, ma anche attraverso meccanismi di riduzione dell'orario di lavoro soprattutto consistenti nel ricorso al part-time³⁸. In particolare fino al III trimestre del 2013, si è assistito ad un calo continuo nelle variazioni congiunturali del monte ore lavorato. Dal IV trimestre dello stesso anno in poi la tendenza si inverte e si osserva una ripresa del numero di ore lavorate e specularmente inizia anche il decremento nel ricorso alla cassa integrazione guadagni³⁹.

Questi andamenti hanno certamente influenzato anche la dinamica delle sospensioni temporanee degli obblighi occupazionali, determinate appunto dalle difficoltà contingenti nelle quali il datore di lavoro, con riferimento alle fattispecie individuate dall'art. 3, comma 5 della legge 68/99, viene a trovarsi.

La sospensione è subordinata a precise limitazioni che lo stesso legislatore identifica di ordine temporale, quantitativo e territoriale. Il datore di lavoro privato in possesso del

³⁷ Baronio G. (2014), Il mercato del lavoro italiano durante la crisi, in Baronio G. (a cura di), Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2014, Isfol, I Libri del Fondo sociale Europeo, <https://goo.gl/fVMXR5>

³⁸ Canal T., Centra M. (2016), L'occupazione negli anni della crisi e le prospettive di ripresa, in Canal T. (a cura di), L'Italia fra Jobs Act ed Europa 2020. Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2015, Isfol, I Libri del Fondo sociale Europeo, <https://goo.gl/QschcT>

³⁹ Istat (2016a), IV trimestre 2015. Il mercato del lavoro, Statistiche Flash, 10 marzo 2016, <https://goo.gl/FTu2OX>

provvedimento che riconosce una delle condizioni previste dall'art. 3, comma 5 può usufruire della sospensione presentando apposita comunicazione al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa. Il datore di lavoro in attesa del provvedimento di ammissione al trattamento di cui all'art. 3, comma 5, della legge 12 marzo 1999, n. 68 può presentare domanda di sospensione temporanea dagli obblighi al servizio provinciale per il collocamento mirato competente sul territorio dove si trova la sede legale dell'impresa, che, valutata la sussistenza delle condizioni può autorizzare la sospensione temporanea per un periodo non superiore a tre mesi rinnovabile una sola volta.

Alla luce dell'Interpello n. 10/2012 del 10 aprile 2012, la sospensione opera nel caso di attivazione di ammortizzatori sociali in deroga e in particolare nei casi di CIGS in deroga, contratti di solidarietà, anche ai sensi della legge 236/1993.

Tabella 47 - Sospensioni degli obblighi di assunzione di persone con disabilità, classificate per tipologia di trattamento, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015 (v.a.)

	2014		2015	
	comunicazioni di sospensioni	obblighi sospesi	comunicazioni di sospensioni	obblighi sospesi
CIGS	801	7.186	446	1.258
CIG in deroga	248	2.641	82	449
Contratto di solidarietà	789	16.306	546	885
Fondo di solidarietà di settore	75	461	66	173
Accordo di incentivo all'esodo	16	65	10	451
Mobilità	2.696	30.635	2.001	7.311
Mobilità in deroga	10	29	29	1.377
N.d.	677	1.190	595	1.473
Totale	5.312	58.513	3.775	13.377

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Tabella 48 - Sospensioni degli obblighi di assunzione di persone con disabilità, classificate per tipologia di trattamento, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015 (v.a)

	2014		2015	
	provvedimenti sospensione temporanea	obblighi sospesi	provvedimenti sospensione temporanea	obblighi sospesi
CIGS	106	207	79	240
CIG in deroga	22	18	4	7
Contratto di solidarietà	139	315	115	306
Fondo di solidarietà di settore	4	7	6	4
Accordo di incentivo all'esodo	-	1	-	7
Mobilità	102	157	154	350
Mobilità in deroga	5	1	-	-
N.d.	134	354	106	134
Totale	512	1.060	464	1.048

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

L'art. 6, comma 2-ter del DL n. 70/2011 convertito in legge n. 106/2011 ha modificato l'articolo 5, comma 2, della legge n. 68/1999 stabilendo che "fermo restando l'obbligo del versamento del contributo di cui al comma 3 al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per cento, la procedura di esonero prevista dal presente articolo è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro che attesti l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo".

Le autocertificazioni per le procedure di esonero registrate nel 2014 sono pari a n. 273, nel 2015 sono leggermente diminuite e si attestano a n. 208. Le persone disabili interessate nel 2014 sono pari a 956 unità mentre nel 2015 sono pari a 961 unità (tabella 49).

Tabella 49 - Autocertificazioni ai sensi dell'art. 5, comma 2, ultimo periodo, legge 68/1999 dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015 (v.a.)

	2014	2015
Procedura di esonero sostituita da autocertificazioni (art. 5, comma 2) - AUTOCERTIFICAZIONI	273	208
Procedura di esonero sostituita da autocertificazioni (art. 5, comma 2) - DISABILI INTERESSATI	683	753
Totale	956	961

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

La previsione dell'art. 5, comma 3 della legge 68/99 consente ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici di essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione in considerazione delle speciali condizioni della loro attività che non consentono di occupare l'intera percentuale di persone con disabilità, versando al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo per ciascuna unità non assunta, nella misura di 30,64 euro per ogni giorno lavorativo, per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

I procedimenti di autorizzazione all'esonero parziale dall'obbligo di assumere l'intera percentuale di persone disabili nonché i criteri e le modalità per la loro concessione sono disciplinati dal Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 7 luglio 2000, n. 357.

Gli esoneri parziali autorizzati nel 2014 sono stati 1.864 a fronte di n. 1996 richieste di esonero parziale. Le persone disabili interessate rispetto alle pratiche autorizzate nel 2014 sono pari a 13.460 unità. Nel 2015 gli esoneri parziali autorizzati sono stati 1.974, a fronte di 2.075 richieste, per un totale di persone con disabilità interessate pari a 13.551 unità (tabella 50). La seconda parte della tabella consente di apprezzare, laddove l'informazione sia stata resa disponibile dai servizi, la distribuzione percentuale a livello di macro-settore economico e di area geografica.

Tabella 50 - Esoneri parziali ex art.5 comma 3, legge 68/1999 dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015 (v.a. e %)

	2014	2015
Esoneri parziali (art. 5, comma 3) - RICHIESTE	1.996	2.075
Esoneri parziali (art. 5, comma 3) - DI CUI PRATICHE AUTORIZZATE	1.864	1.974
Esoneri parziali (art. 5, comma 3) - DISABILI INTERESSATI RISPETTO ALLE PRATICHE	13.460	13.551

2014	Agricoltura	Industria	Terziario	% colonna
Nord-ovest	18,3	74,0	24,1	21,2
Nord-est	9,1	66,1	24,8	53,6
Centro	16,3	17,6	66,1	19,0
Sud e Isole	2,8	66,7	30,5	6,2
Italia	8,6	58,6	32,9	100,0

2015	Agricoltura	Industria	Terziario	% colonna
Nord-ovest	1,2	76,3	22,5	20,6
Nord-est	4,1	72,5	23,4	53,8
Centro	10,1	27,6	62,2	17,4
Sud e Isole	3,0	72,7	24,2	8,1
Italia	4,5	65,5	30,1	100,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

L'articolo 17, comma 1, della Legge 68/99, prevede che le imprese, sia pubbliche che private, qualora partecipino a gare di appalto pubbliche o intrattengano rapporti giuridici sia di natura convenzionale che di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare alle stesse, pena l'esclusione, una preventiva dichiarazione del legale rappresentante che attesti l'osservanza delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità.

Le stazioni appaltanti possono chiedere ai servizi di verificare la veridicità delle dichiarazioni rese dal datore di lavoro attestante l'osservanza da parte dell'impresa della normativa che disciplina il diritto al lavoro delle persone con disabilità.

Le verifiche effettuate dagli uffici competenti sulle certificazioni di ottemperanza nel 2014 raggiungono un totale di 59.193 nel 2015 sono pari a 57.298.

La Riforma del Lavoro, attuata con la legge 28 giugno 2012, n. 92 ha apportato modifiche alla normativa sul collocamento mirato, come indicate nel comma 27 dell'art. 426, intervenendo sui criteri di computo della quota di riserva, sulle esclusioni, sugli esoneri, sulle comunicazioni dei servizi. In particolare, la lettera d) ha previsto che i servizi per il

collocamento mirato effettuino apposita comunicazione almeno mensile alla Direzione territoriale del lavoro sul mancato rispetto degli obblighi di assunzione dei disabili nonché sul ricorso agli esoneri. Nel 2014 si registra un numero di 520 comunicazioni trasmesse alle Direzioni territoriali, mentre nel 2015 il numero delle comunicazioni aumenta attestandosi a 1.108.

Le sanzioni amministrative previste dall'art. 15 della legge 68/99 sono correlate a due distinti tipi di infrazione. La prima concerne il ritardato invio del prospetto informativo ed è riferita ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici. Essa comporta l'irrogazione di una sanzione pari ad euro 635,11 maggiorata di euro 30,76 per ogni giorno di ritardo (D.M. 15/12/2010).

La seconda, invece, attiene al mancato adempimento, da parte dei datori di lavoro, all'obbligo di assunzione della persona con disabilità. In questo caso la sanzione è commisurata ad euro 62,77 al giorno per ciascun lavoratore con disabilità non occupato, da versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili. Tale sanzione deve intendersi applicabile anche in caso di inadempienza rispetto agli obblighi di assunzione di cui all'articolo 18, comma 2 della legge 68/99.

Nel 2014 si registra un alto numero di sanzioni (n. 207) per mancato adempimento degli obblighi di assunzione rispetto al numero di sanzioni per ritardato invio del prospetto informativo (n.96) e alla mancata copertura della quota d'obbligo di cui all'art. 18 L.68/99 (n. 45). Nel 2015 il numero delle sanzioni diminuisce con un totale di n. 262 rispetto al 2014 con un totale di n. 394 sanzioni. Sempre nel 2015, si registra una forte diminuzione di sanzioni per ritardato invio del prospetto informativo rispetto all'anno precedente (tabella 51).

Tabella 51 - Numero di sanzioni disposte dalle Direzioni territoriali del lavoro, dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre 2015

	2014	2015
Per ritardato invio del prospetto	96	12
Per mancato adempimento obblighi di assunzione	207	151
Per mancata copertura della quota d'obbligo di cui all'art. 18	45	58
N.d.	46	41
Totale	394	262

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

4.4. LE PERSONE NON VEDENTI

La Legge 12 marzo 1999, n. 68 mantiene ferma la normativa relativa al collocamento obbligatorio per i centralinisti telefonici non vedenti, i massaggiatori e massofisioterapisti ciechi e i terapisti della riabilitazione non vedenti.

I non vedenti "abilitati" alla funzione di centralinista telefonico residenti nella regione vengono iscritti all'Albo Professionale Nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista, articolato a livello regionale.

Sono considerati "abilitati" i privi della vista in possesso del diploma di centralinista telefonico rilasciato da scuole statali o autorizzate per ciechi sono considerati abilitati (articolo 2, comma 1, Legge 29 marzo 1985, n. 113), mentre i privi della vista che

frequentano corsi professionali per centralinisti telefonici ciechi conseguono l'abilitazione professionale a seguito di un esame presso la commissione regionale (articolo 2, comma 2, Legge 29 marzo 1985, n. 113).

Inoltre, in deroga alla previsione dell'abilitazione alla funzione di centralinista, possono essere iscritti all'albo professionale i privi della vista che svolgono mansioni di centralinista da almeno sei mesi (articolo 1, comma 4, Legge 29 marzo 1985, n. 113).

La Legge 29 marzo 1985, n. 113 si applica ai centralini telefonici per i quali le norme tecniche prevedano l'impiego di uno o più posti operatore o che comunque siano dotati di uno o più posti-operatore.

L'obbligo di assunzione dei centralinisti telefonici non vedenti grava diversamente sui datori di lavoro pubblici e sui datori di lavoro privati.

Il datore di lavoro pubblico, anche in deroga alle leggi che limitano le assunzioni, è tenuto ad assumere sulla base dell'esistenza di un centralino telefonico.

Il datore di lavoro privato, invece, deve procedere all'assunzione di un privo della vista qualora sia dotato di un centralino telefonico con almeno cinque linee urbane.

Nel caso in cui il centralino consenta di occupare più di un lavoratore i datori di lavoro sia pubblici sia privati devono riservare il 51 per cento dei posti ai centralinisti privi della vista. Le modalità per il collocamento dei centralinisti telefonici non vedenti si differenziano a seconda della natura pubblica o privata del datore di lavoro.

Il datore di lavoro privato, entro sessanta giorni dall'insorgenza dell'obbligo, presenta richiesta nominativa al servizio provinciale competente per il collocamento mirato. Qualora il datore di lavoro non effettui la richiesta entro il predetto termine, il medesimo servizio invita lo stesso a provvedere entro 30 giorni. Decorso tale termine, perdurando l'inerzia del datore di lavoro, il servizio procede all'avviamento del centralinista telefonico in base alla graduatoria.

Il datore di lavoro pubblico, invece, deve espletare un concorso riservato ai soli non vedenti, oppure, inoltrare richiesta numerica al servizio provinciale per il collocamento. Qualora, entro sei mesi dalla data in cui è insorto l'obbligo, lo stesso non abbia provveduto all'assunzione del centralinista telefonico non vedente, il servizio provinciale, decorso un mese dall'invito a provvedere, perdurando l'inerzia, avvia d'ufficio il centralinista telefonico non vedente.

I servizi provinciali competenti hanno segnalato in totale la presenza di 2.816 iscritti non vedenti al 31/12/2014 e di 1.754 iscritti non vedenti al 31/12/2015 (tabella 52).

Tabella 52 - Iscritti all'elenco dei centralinisti telefonici non vedenti ai sensi della Legge 113/1985, al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Iscritti	1.558	1.258	2.816	1.027	727	1.754

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Gli iscritti non vedenti dal 1 gennaio al 31 dicembre 2014 sono stati 412, mentre dal 1 gennaio al 31 dicembre 2015 sono pari a 400 unità (tabella 53).

Tabella 53 - Iscrizioni nell'elenco dei centralinisti telefonici non vedenti ai sensi della Legge 113/1985, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Iscritti	246	166	412	245	155	400

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Gli avviamenti dei centralinisti telefonici non vedenti e qualifiche equipollenti (legge 29 marzo 1985, n. 113 e D.M. 10 gennaio 2000) presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre 2014 sono 17, mentre dal 1 gennaio al 31 dicembre 2015 sono pari a 13 unità (tabella 54).

Tabella 54 - Avviamenti dei centralinisti telefonici non vedenti e qualifiche equipollenti (legge 29 marzo 1985, n. 113 e D.M. 10 gennaio 2000) presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015 (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Richiesta nominativa (art. 6, c.1, L. 29 marzo 1985, n. 113)	4	2	6	3	3	6
Richiesta numerica (art. 6, c.1, L. 29 marzo 1985, n. 113)	7	4	11	4	2	6
N.d.	-	-	-	-	1	1
Totale	11	6	17	7	6	13

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Gli avviamenti dei centralinisti telefonici non vedenti e qualifiche equipollenti (Legge 29 marzo 1985, n. 113 e D.M. 10 gennaio 2000), presso datori di lavoro pubblici dal 1 gennaio al 31 dicembre 2014 sono 74, mentre dal 1 gennaio al 31 dicembre 2015 sono pari a 84 unità. La modalità di avviamento maggiormente utilizzata per entrambe le annualità è stata la richiesta numerica così come disciplinato dall'art. 6 comma 3 della Legge 113/1985 (tabella 55).

Tabella 55 - Avviamenti dei centralinisti telefonici non vedenti e qualifiche equipollenti (legge 29 marzo 1985, n. 113 e D.M. 10 gennaio 2000), presso datori di lavoro pubblici dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Richiesta numerica (art. 6, c.3, L. 113/1985)	43	31	74	42	37	79
Concorso riservato (art. 6, c.3, L. 113/1985)	2	1	3	2	2	4
N.d.	-	1	1	1	-	1
Totale	45	33	78	45	39	84

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

La tipologia contrattuale maggiormente utilizzata ai fini dell'assunzione di centralisti telefonici non vedenti è il contratto a tempo indeterminato (tabella 56).

Tabella 56 - Assunzioni di centralinisti telefonici non vedenti , classificate per tipologia contrattuale, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	47	32	79	38	35	73
Tempo determinato	-	-	-	2	2	4
Apprendistato	-	-	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-
N.d.	-	1	1	-	-	-
Totale	47	33	80	40	37	77

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Nel corso del 2014 sono state registrate n. 4 risoluzioni dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato di centralinisti telefonici non vedenti, mentre nel 2015 le risoluzioni di contratti a tempo indeterminato sono state pari a n. 14 (tabella 57).

Tabella 57 - Risoluzioni di rapporti di lavoro di centralinisti telefonici non vedenti , classificate per tipologia contrattuale, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	3	1	4	10	4	14
Tempo determinato	-	-	-	-	1	1
Apprendistato	-	-	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-
N.d.	-	-	-	-	-	-
Totale	3	1	4	10	5	15

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Condizione necessaria per ottenere il collocamento come massaggiatori e massofisioterapisti è l'iscrizione all'Albo professionale nazionale, nel quale sono iscritti i privi della vista in possesso del diploma di massaggiatore o di massofisioterapista conseguito presso una scuola di massaggio o di massofisioterapia speciale per ciechi, autorizzata dal Ministero della sanità.

Soggetti obbligati ad assumere direttamente in ruolo un massaggiatore o massofisioterapista cieco sono:

- a) gli enti ospedalieri e gli altri istituti di ricovero e cura da cui dipendono ospedali generali, quando l'ospedale abbia più di 200 posti-letto (ove il numero dei posti-letto sia superiore a 700, dovrà essere assunta una unità ogni 300 posti-letto eccedenti i 700);
- b) gli ospedali specializzati per cure ortopediche, traumatologiche, di riabilitazione e recupero funzionale, climatiche, idroterapiche, balneotermali, cinetiche, massoterapiche o miste o comunque cure fisiche e affini per ogni 50 posti-letto.

Sono ugualmente tenuti ad assumere, indipendentemente dall'esistenza del ruolo, un massaggiatore o massofisioterapista cieco diplomato e iscritto all'albo professionale nazionale dei massaggiatori e massofisioterapisti ciechi, tutte le case di cura generiche o policliniche con almeno 200 posti-letto e, indipendentemente dal numero dei posti-letto, tutte le case di cura e le cliniche specializzate, i centri e gli istituti climatici, le stazioni idroterapiche e gli stabilimenti sanitari o balneotermali o comunque di cure fisiche e affini, gli istituti sanitari, comunque denominati e di qualsiasi categoria, ove si praticano cure ortopediche o cinetiche o massoterapiche o miste, appartenenti a persone o enti privati o comunque da essi gestiti (Articolo 2, Legge 19 maggio 1971, n.403).

Relativamente alle modalità di assunzione, la circolare del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 23 novembre 1987, n. 121 ha stabilito che i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti sono avviati al lavoro su richiesta nominativa.

Con riferimento specifico alle pubbliche amministrative, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha precisato, nella circolare del 5 agosto 1996, prot. n. 2650 PV/M/B, che, in base ad una interpretazione sistematica della materia, anche per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti debba, come per gli altri soggetti protetti, applicarsi la richiesta numerica sulla base di apposite graduatorie formate dagli uffici provinciali del lavoro.

Ai sensi della legge 11 gennaio 1994, n. 29, sono considerati "abilitati" all'esercizio della professione sanitaria di terapeuta della riabilitazione i non vedenti, diplomati ai sensi e con le modalità previsti dall'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.

Per avere accesso al collocamento obbligatorio come terapeuta della riabilitazione, è richiesta l'iscrizione all'Albo Professionale nazionale dei terapeuti della riabilitazione, articolato a livello regionale.

I datori di lavoro pubblici hanno l'obbligo di assumere, al verificarsi della prima vacanza, per ciascun presidio ospedaliero e ambulatorio nel quale si svolgano attività riabilitative, almeno un terapeuta della riabilitazione non vedente iscritto all'albo, fino ad un massimo del 5 per cento dei posti previsti nell'organico dei terapeuti della riabilitazione (articolo 4, comma 2, Legge 11 gennaio 1994, n.29).

Invece, gli istituti, le case di cura ed i centri di riabilitazione privati nei quali si svolgano attività riabilitative, che abbiano alle loro dipendenze più di trentacinque lavoratori, hanno l'obbligo di assumere almeno un terapeuta della riabilitazione non vedente iscritto all'albo, al momento della cessazione dal servizio della prima unità di personale addetta a mansioni di terapeuta della riabilitazione (articolo 4, comma 3, Legge 11 gennaio 1994, n.29).

Le assunzioni dei terapeuti della riabilitazione non vedenti sono effettuate con le modalità stabilite dall'articolo 6 della legge 29 marzo 1985, n. 113 (art. 4, comma 3, Legge 11 gennaio 1994, n.29).

Il totale degli iscritti nell'elenco dei massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti ai sensi della Legge 21 luglio 1961, n. 686 e della legge 19 maggio 1971, n. 403, al 31 dicembre del 2014 è pari a 87 unità; al 31 dicembre 2015 è pari a 119 unità.

Le iscrizioni nell'elenco dei massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti ai sensi della Legge 21 luglio 1961, n. 686 e della legge 19 maggio 1971, n. 403, dal 1 gennaio al 31 dicembre 2014 sono n. 14 e n. 4 dal 1 gennaio al 31 dicembre 2015.

Dal primo gennaio al 31 dicembre 2014 si è registrato un solo avviamento per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti ai sensi della Legge 21 luglio 1961, n. 686 e della legge 19 maggio 1971, n. 403, presso datori di lavoro privati. Dal primo gennaio al 31 dicembre 2015 gli avviamenti sono stati n. 2.

Si registra, inoltre, un solo avviamento, dal primo gennaio al 31 dicembre 2014, presso datori di lavoro pubblici ai sensi della Legge 21 luglio 1961, n. 686 e della legge 19 maggio 1971, n. 403 e n. 1 assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In entrambe le annualità 2014 e 2015, sono stati rilevati n. 13 iscritti nell'elenco dei terapisti della riabilitazione non vedenti ai sensi della Legge 11 gennaio 1994 n. 29, al 31 dicembre rispetto alle singole annualità. Le Iscrizioni nell'elenco dei terapisti della riabilitazione non vedenti ai sensi della Legge 11 gennaio 1994 n. 29, dal 1 gennaio al 31 dicembre 2014 sono state n. 2, mentre dal 1 gennaio al 31 dicembre 2015 si registrano n. 5 iscrizioni.

Gli avviamenti con richiesta nominativa dei terapisti della riabilitazione non vedenti ai sensi della Legge 11 gennaio 1994 n. 29, presso datori di lavoro privati, per l'annualità 2015 sono stati n. 2 mentre presso i datori di lavoro pubblici si è registrato un solo avviamento nell'anno 2014 tramite l'indizione di un concorso riservato (art. 4, comma 3, L. 29 del 1994) e una assunzione con contratto a tempo indeterminato per l'annualità 2014.

Non è stato possibile rilevare le informazioni concernenti le risoluzioni di rapporti di lavoro dei terapisti della riabilitazione non vedenti, dei massaggiatori e massofisioterapisti presso datori di lavoro privati, classificate per motivi di cessazione, dal 1 gennaio al 31 dicembre per le singole annualità, nonché le informazioni sulle risoluzioni di rapporti di lavoro dei terapisti della riabilitazione non vedenti, dei massaggiatori e massofisioterapisti, classificate per tipologia contrattuale dal 1 gennaio al 31 dicembre in riferimento alle singole annualità.

4.5. LE CATEGORIE PROTETTE

I dati relativi al totale delle iscrizioni agli elenchi unici provinciali ex art. 18 nelle ultime annualità hanno un andamento altalenante: si registra rispettivamente per il 2014 e il 2015 un aumento prima e una contrazione poi dei dati stock (al 31 dicembre), tendenza già osservata nelle annualità precedenti quando alla crescita delle iscrizioni del 2012 seguiva una riduzione nel 2013.

Tabella 58 - Iscritti (art.18, comma 2) nell'elenco del collocamento obbligatorio classificate per categoria al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Coniugi e figli di coloro che sono deceduti o riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra	1.675	1.946	3.621	1.716	1.948	3.664
Coniugi e figli di coloro che sono deceduti o riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio	7.464	6.331	13.795	6.625	6.036	12.661
Coniugi e figli di coloro che sono deceduti o riconosciuti grandi invalidi per causa di lavoro	6.077	8.071	14.148	4.940	7.618	12.558
Profughi italiani rimpatriati	1.367	1.396	2.763	1.401	1.399	2.800
Vittime del terrorismo (art. 1, L. 23 novembre 1998, n. 407)	86	134	220	112	184	296
Vittime del dovere (art. 82 c. 1 L. 23 dicembre 2000, n. 388	209	190	399	159	242	401
N.d.	7.232	5.461	12.693	6.802	5.499	12.301

Totale	24.110	23.529	47.639	21.755	22.926	44.681
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

L'annualità 2014 presenta dunque una crescita degli iscritti ex art. 18 per i dati stock rispetto all'annualità 2013 con un totale di 47.639 persone. Nell'annualità 2015 il valore assoluto degli iscritti si attesta a 44.681 (tabella 59). È presente tuttavia una forte componente dei casi nei quali il dato non è disponibile (26,6% nel 2014 e 27,5% nel 2015). Le sotto categorie più rappresentate per entrambe le annualità sono Coniugi e figli di coloro che sono deceduti o riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio (29% nel 2014 e 28,3% nel 2015) e per causa di lavoro (29,7% nel 2014 e 28,1% nel 2015).

Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2014 (tabella 59) i dati di flusso indicano un numero di iscritti ex art. 18 pari a 3.208, valore che scende a 2.940 per l'annualità 2015; le percentuali maggiori sono rappresentate da Coniugi e figli di coloro che sono deceduti o riconosciuti grandi invalidi per causa di lavoro che per entrambe le annualità raggiungono valori superiori al 40%. Il numero delle donne iscritte è superiore a quello degli uomini con un leggero scarto di circa 200 unità che risulta costante nelle due annualità considerate.

Tabella 59 - Iscrizioni (art.18, comma 2) nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificate per categoria, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Coniugi e figli di coloro che siano deceduti o riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra	230	298	528	204	245	449
Coniugi e figli di coloro che siano deceduti o riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio	276	283	559	253	286	539
Coniugi e figli di coloro che siano deceduti o riconosciuti grandi invalidi per causa di lavoro	638	757	1.395	560	647	1.207
Profughi italiani rimpatriati	125	101	226	98	76	174
Vittime di terrorismo (art. 1, L. 23 novembre 1998, n. 407)	19	20	39	39	47	86
Vittime del dovere (art. 82 c.1 L. 23 dicembre 2000, n. 388)	43	70	113	43	103	146
N.d.	170	178	348	173	166	339
Totale	1.501	1.707	3.208	1370	1570	2940

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Gli avviamenti registrati dal 1 gennaio al 31 dicembre 2014 riguardano 1.450 persone appartenenti alle categorie protette, dato che si attesta a 1.226 unità per il 2015 (tabella 60). La sotto categoria Coniugi e figli di coloro che sono deceduti o riconosciuti grandi invalidi per causa di lavoro è quella maggiormente rappresentata (approssimativamente tra il 43% e il 40% per le annualità) e al suo interno la componente femminile risulta leggermente superiore rispetto a quella maschile.

Nel 21,2% e nel 24,2% dei casi non è disponibile la tipologia, i dati non disponibili raggiungono valori elevati per gli avviamenti nel settore pubblico (maggiori del 50%).

I dati sugli avviamenti presso datori di lavoro privati mostrano una contrazione dal 2014 al 2015 passando da 1.032 a 813 unità (tabella 61).

Tabella 60 - Avviamenti (art.18, comma 2) nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificate per categoria, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Coniugi e figli di coloro che siano deceduti o riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra	79	54	133	70	56	126
Coniugi e figli di coloro che siano deceduti o riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio	142	119	261	130	108	238
Coniugi e figli di coloro che siano deceduti o riconosciuti grandi invalidi per causa di lavoro	289	334	623	231	258	489
Profughi italiani rimpatriati	58	35	93	29	21	50
Vittime di terrorismo (art. 1, L. 23 novembre 1998, n. 407)	9	5	14	11	4	15
Vittime del dovere (art. 82 c.1 L. 23 dicembre 2000, n. 388)	11	8	19	6	7	13
N.d.	154	153	307	140	155	295
Totale	742	708	1.450	617	609	1.226

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Tabella 61 - Avviamenti dei soggetti (art.18, comma 2) iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Richiesta nominativa (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	374	319	693	328	306	634
Richiesta numerica (inclusi gli avviamenti mediante convenzione)	154	100	254	83	63	146
N.d.	50	35	85	18	15	33
Totale	578	454	1.032	429	384	813

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Andamento opposto si registra nell'ambito del pubblico impiego (tabella 62) dove gli avviamenti - che in numero maggiore riguardano le donne, la cui incidenza tra l'altro è particolarmente significativa nella sotto categoria più rappresentata - crescono passando da 133 a 218. In tale ambito la Chiamata numerica (art. 35, c. 2, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165) e la Chiamata diretta nominativa (art. 35 co.2, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165) costituiscono le modalità più ricorrenti. La chiamata diretta rimane residuale con il 5,3% e il 2,5% dei casi (tabella 63).

Tabella 62 - Avviamenti (art.18, comma 2) nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, classificate per categoria, dal 1 gennaio al 31. Anni 2014 e 2015. (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Coniugi e figli di coloro che siano deceduti o riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra	4	1	5	21	10	31

Coniugi e figli di coloro che siano deceduti o riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio	8	7	15	8	7	15
Coniugi e figli di coloro che siano deceduti o riconosciuti grandi invalidi per causa di lavoro	30	39	69	14	41	55
Profughi italiani rimpatriati	3	3	6	3	1	4
Vittime di terrorismo (art. 1, L. 23 novembre 1998, n. 407)	1	1	2	1	-	1
Vittime del dovere (art. 82 c.1 L. 23 dicembre 2000, n. 388)	3	3	6	1	-	1
N.d.	13	17	30	53	58	111
Totale	62	71	133	101	117	218

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Tabella 63 - Avviamenti dei soggetti (art.18, comma 2) iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio presso datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Procedura selettiva (art. 35, c.1, lett. a), D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165)	1	7	8	4	6	10
Chiamata numerica (art. 35, c. 2, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165)	8	10	18	10	23	33
Chiamata diretta nominativa (art. 35 co.2, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165)	4	11	15	15	11	26
Chiamata diretta (art.1 Legge 23 novembre 1998, n. 407)	2	1	3	2	-	2
N.d.	4	9	13	1	7	8
Totale	19	38	57	32	47	79

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Il dato sulle assunzioni presso i datori di lavoro privati (tabella 64) mostra una variazione tendenziale negativa nelle due annualità passando da 2.006 a 1.654 e la maggiore flessione (poco più di un terzo) riguarda il numero di assunzioni a tempo determinato che, tra l'altro, tra le tipologie contrattuali rappresenta complessivamente quella più diffusa (62,3 % e 52,5%). Il ricorso all'apprendistato non supera l'1,8% dei casi nel 2014 e scende all'1,3% nel 2015.

Tabella 64 - Assunzioni di soggetti (art.18, comma 2) iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	385	265	650	400	313	713
Tempo determinato	607	642	1.249	462	406	868
Apprendistato	17	20	37	10	11	21
Altro	24	27	51	32	20	52
N.d.	11	8	19	0	0	0
Totale	1.044	962	2.006	904	750	1.654

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Presso i datori di lavoro pubblici le assunzioni riguardano 327 persone nel 2014 e 239 nel 2015, le percentuali di assunzioni a tempo determinato si assestano nel 2014 al 76,5% per poi scendere al 72,4% nel 2015 (tabella 65).

Tabella 65 - Assunzioni di soggetti (art.18, comma 2) iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, classificate per tipologia, dal 1 gennaio al 31 dicembre. (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	28	45	73	28	35	63
Tempo determinato	60	190	250	21	152	173
Apprendistato	-	-	-	-	-	-
Altro	1	3	4	2	1	3
N.d.	-	-	-	-	-	-
Totale	89	238	327	51	188	239

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Infine, per quanto riguarda le risoluzioni dei rapporti di lavoro nel settore privato (tabella 66) queste sono 1.482 nel 2014 e 1.324 nel 2015 e riguardano per più del 60% dei casi le assunzioni a tempo determinato. Il termine è la causa principale della cessazione (tra il 48,2 e il 51,2%), seguito dalle dimissioni (13,5% e 18,3%) (tabella 67). Nell'impiego pubblico (tabella 69) le risoluzioni dei rapporti di lavoro sono 256 e 219 per ciascuna annualità e, come nel caso del settore privato, hanno riguardato in prevalenza personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato (89,5% e 76,6%), tra cui le lavoratrici risultano quelle maggiormente colpite raggiungendo quote molto elevate.

Tabella 66 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro di soggetti appartenenti alle categorie protette, presso datori di lavoro privati, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	228	209	437	179	157	336
Tempo determinato	465	504	969	455	435	890
Apprendistato	3	10	13	4	6	10
Altro	26	15	41	40	35	75
N.d.	3	19	22	3	10	13
Totale	725	757	1.482	681	643	1.324

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Tabella 67 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro di soggetti appartenenti alle categorie protette, presso datori di lavoro privati, classificate per motivi di cessazione, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dimissioni	113	94	207	138	128	266
Dimissione giusta causa	0	2	2	7	2	9
Dimissione durante il periodo di prova	17	9	26	10	9	19
Pensionamento	7	8	15	8	6	14
Cessazione attività	3	7	10	0	1	1
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	40	43	83	46	24	70
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	4	2	6	4	1	5
Licenziamento collettivo	35	36	71	18	10	28
Licenziamento giusta causa	3	5	8	6	5	11
Decadenza dal servizio	0	0	0	0	0	0
Mancato superamento del periodo di prova	75	44	119	44	26	70
Cessazione al termine	298	440	738	341	401	742
Altro	71	79	150	51	43	94
Decesso	6	1	7	3	2	5
Modifica del termine inizialmente fissato	13	9	22	21	19	40
Risoluzione consensuale	4	15	19	10	19	29
N.d.	23	25	48	23	24	47
Totale	712	819	1.531	730	720	1.450

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Tabella 68 - Risoluzioni dei rapporti di lavoro di soggetti appartenenti alle categorie protette, presso datori di lavoro pubblici, classificate per tipologia di contrattuale, dal 1 gennaio al 31 dicembre. Anni 2014 e 2015. (v.a.)

	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	4	19	23	12	33	45
Tempo determinato	14	215	229	12	156	168
Apprendistato	-	-	-	-	-	-
Altro	2	2	4	4	2	6
N.d.	-	-	-	-	-	-
Totale	20	236	256	28	191	219

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

PAGINA BIANCA

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ANCI (2015), La Riforma metropolitana in Italia e le questioni aperte.
- ANCI (2015), Il modello strategico per sviluppare le città metropolitane e le sue caratteristiche.
- Baronio G. (2014), Il mercato del lavoro italiano durante la crisi, in Baronio G. (a cura di), Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2014, Isfol, I Libri del Fondo sociale Europeo, <https://goo.gl/fVMXR5>.
- Baronio et Alii (2015), La dinamica dei contratti di lavoro nello scenario delle politiche per l'occupazione: il biennio 2013-2014, Giugno 2015, Isfol, <https://goo.gl/4tt1S9>.
- Bergamante F., Marocco M. (2016), Gli anni delle riforme e l'occupazione, in Canal T. (a cura di), L'Italia fra Jobs Act ed Europa 2020. Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2015, Isfol, I Libri del Fondo sociale Europeo, <https://goo.gl/QschcT>.
- Bergamante F. et Alii (2015), Dinamica dei contratti di lavoro e incentivi all'assunzione a tempo indeterminato, Luglio 2015, Isfol, <https://goo.gl/skcfdp>.
- Canal T., Gualtieri V. (2016), Mai così vicini. Uomini e donne a un anno dal Jobs Act, in Ingenere, 28 settembre 2016, <https://goo.gl/EOTyBn>.
- Canal T., Centra M. (2016), L'occupazione negli anni della crisi e le prospettive di ripresa, in Canal T. (a cura di), L'Italia fra Jobs Act ed Europa 2020. Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2015, Isfol, I Libri del Fondo sociale Europeo, <https://goo.gl/QschcT>.
- Fondazione ANCI Ricerche (2013), Le Città Metropolitane, Rapporto Cittalia 2013.
- ILO, Réaliser l'égalité des chances des personnes handicapées en matière d'emploi par la législation, 2014
- Istat (2015a), Rapporto annuale 2015, La situazione del Paese. (cap. 2 Luoghi, città, territori: struttura e dinamiche di sviluppo).
- Istat (2015b), La nuova geografia dei sistemi locali.
- Istat (2016a), IV trimestre 2015. Il mercato del lavoro, Statistiche Flash, 10 marzo 2016, <https://goo.gl/FTu2OX>.
- Istat (2016b), Rapporto Annuale 2016. La situazione del Paese, <https://goo.gl/cPzsBp>.
- LEGGE 7 aprile 2014, n. 56 Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni.
- Marocco M. (2014), Un anno di transizione: verso una nuova riforma del mercato del lavoro, in Baronio G. (a cura di), Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2014, Isfol, I Libri del Fondo sociale Europeo, <https://goo.gl/fVMXR5>.
- Marocco M. (2016), Il Jobs Act: analisi di una riscrittura del diritto del lavoro, in Canal T. (a cura di), L'Italia fra Jobs Act ed Europa 2020. Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2015, Isfol, I Libri del Fondo sociale Europeo, <https://goo.gl/QschcT>.
- Milano Bicocca (2013), Le aree metropolitane in Italia e i loro caratteri socio-territoriali.
- United Nations, Draft outcome document of the United Nations Conference on Housing and Sustainable Urban Development (Habitat III), 2016.
- U.O. Statistica Roma Capitale, Ragioneria Generale - I Direzione, Sistemi informativi di pianificazione e controllo finanziario (2015), Le tante facce del mercato del lavoro

in Italia, Caratteristiche e dinamiche dell'occupazione nelle città metropolitane. Anni 2008-2015.

ALLEGATI

PAGINA BIANCA

ALLEGATO 1 - LE SCHEDE REGIONALI

PAGINA BIANCA

REGIONE PIEMONTE**SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

Nella Regione Piemonte le funzioni e i compiti attribuiti alle Province sono: Programmazione attuazione e verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento delle persone con disabilità. I servizi svolti dai Centri per l'impiego hanno riguardato: la tenuta delle liste; il rilascio delle autorizzazioni; gli esoneri e le compensazioni territoriali; l'avviamento lavorativo; la stipula delle convenzioni e l'attuazione del collocamento mirato.

Con Legge Regionale n. 51 del 2000, viene istituita l'Agenzia Piemonte Lavoro con i seguenti compiti: supporto alla programmazione, gestione, monitoraggio e valutazione degli interventi regionali in materia di collocamento al lavoro dei disabili, in conformità a quanto previsto dall'articolo 9 della L.R. 41/1998.

SEZIONE B – RACCORDO CON I SERVIZI SOCIALI. SANITARI EDUCATIVI E FORMATIVI DEL TERRITORIO

Il raccordo è stato realizzato tra i servizi provinciali del lavoro competenti (previsti dalla Legge 68/99), sanità (ASL, Dipartimenti salute mentale) e solidarietà sociale (Comuni e Consorzi socio-assistenziali), le persone con disabilità, le famiglie, le associazioni, le cooperative sociali e le imprese. Sono state fornite indicazioni relative alla realizzazione di progetti di inserimento lavorativo rivolti a persone con disturbo psichico. I soggetti coinvolti hanno avuto compiti di definizione e supporto, ciascuno per le proprie competenze, nella progettazione e realizzazione delle attività. Sono state realizzate sperimentazioni, anche attraverso il Fondo Regionale Disabili, riguardanti iniziative rivolte a questo target di popolazione utilizzando l'approccio ICF e valorizzando il sistema della cooperazione sociale per la creazione di opportunità lavorative anche come luogo di transito verso l'inserimento in azienda. Attraverso azioni di rinforzo delle competenze lavorative, di interventi di Formazione Professionale, di tirocini lavorativi e di sostegno al reddito, sono stati avviate 161 persone con disturbo psichico.

SEZIONE C – PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI PER FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Sono state realizzate attività di consulenza, stimolo, animazione, supporto e informazione agli enti che svolgono attività di sostegno e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità, ai datori di lavoro ed ai soggetti interessati al buon esito dei predetti inserimenti lavorativi. Gli 813 tirocini avviati hanno prodotto nel breve termine 187 inserimenti lavorativi di persone con disabilità con gravi patologie.

SEZIONE D – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FONDO REGIONALE

Le iniziative hanno avuto ad oggetto la valorizzazione professionale, in termini di incremento delle competenze lavorative della persona con disabilità, atta ad aumentare le sue reali possibilità di inserimento nel mercato del lavoro con il coinvolgimento dei diversi attori impegnati nell'organizzazione e nella realizzazione delle diverse articolazioni del progetto, con competenze professionali e relazionali specifiche, provenienti da contesti differenti (operatori della sanità, delle politiche sociali, della formazione, del lavoro,

famiglia, imprese, volontariato). I destinatari sono le persone con disabilità previste dalla L. 68/99. Nel 2015, attraverso le iniziative speciali, avviate attraverso il Fondo Regionale Disabili, sono stati realizzati 1.256 tirocini, di cui oltre 120 sfociati in assunzioni a tempo indeterminato. Degli oltre 50 progetti, 19 erano finalizzati all'inserimento lavorativo di persone con disabilità psichica o intellettiva. Sono stati attivati, infine, corsi di formazione specifica, ovvero corsi FAL BREVI per gruppi limitati di persone con particolari difficoltà.

SEZIONE F – BUONE PRASSI

Al fine di favorire la realizzazione da parte dei servizi competenti, di progetti ed iniziative di inserimento lavorativo per le persone con disabilità, le Province Piemontesi hanno dedicato alcune risorse umane e finanziarie al fine di attuare azioni di consulenza ed informazione rivolta agli operatori del settore, agli Enti che sostengono le iniziative di inserimento lavorativo e ai Datori di lavoro. E' stato realizzato un protocollo di collaborazione tra il Dsm e il centro per l'impiego della Provincia di Biella; lo scopo del protocollo è stato quello di contrastare i processi di esclusione e di promuovere e coordinare processi di mediazione, di facilitazione e di supporto che favoriscano l'accesso al diritto al lavoro per persone con significative problematiche psichiatriche ed in tal modo favorirne la riacquisizione di contrattualità sociale e di autonomia economica e contribuire al miglioramento della qualità della loro vita e di quella dei loro famigliari.

Le buone pratiche realizzate nella Provincia di Torino con il Piano Provinciale FRD nel periodo 2009-14 hanno riguardato:

- progetti di inserimento lavorativo promosse e coordinate dai CPI
- interventi di inserimento lavorativo promossi e coordinati dal Servizio Programmazione politiche per il lavoro e inserimento lavorativo disabili della Provincia di Torino consistenti in progetti speciali per particolari tipologie di utenti
- azioni finalizzate all'integrazione sociale e lavorativa delle persone disabili promosse autonomamente dalle forze operanti nei vari territori (associazioni, fondazioni, cooperative, scuole, consorzi socio assistenziali, imprese ecc.) che sono di interesse della Provincia di Torino perché affini o complementari alle attività da essa realizzate con questo Piano.
- interventi di governance territoriale finalizzati all'implementazione e al miglioramento delle attività di inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Il Progetto Vercellinrete è stata l'occasione di sperimentare su fasce di popolazione svantaggiate un modello di intervento che fornisce ipotesi e proposte per la governance nel territorio e anche per una rivisitazione dei riferimenti alla base delle politiche attive del lavoro.

Il Progetto nasce dalla necessità avvertita da alcuni attori attivi nell'inserimento sociale e lavorativo delle fasce svantaggiate, cooperative sociali di tipo B, centro per l'impiego e servizi sociali, di stabilire una regia per assicurare alle persone svantaggiate la possibilità di accedere alle opportunità di sostegno offerte dagli enti evitando la duplicazione degli interventi o all'opposto evitando la mancata presa in carico da parte dei servizi. L'esigenza è dovuta al fatto che nel corso degli anni si sono sviluppati servizi in grado di rispondere alle diverse esigenze rispetto all'inclusione sociale delle fasce deboli ma senza la necessarie modalità di integrazione e raccordo. Attraverso il Progetto "Vercellinrete", è stata affidata la regia dei progetti d'inserimento a figure specialistiche dette "Case Manager", per assicurare alle persone disabili la possibilità di accedere alle opportunità di sostegno,

evitando la duplicazione degli interventi . Infine è stata individuata una psicologa del lavoro per lo svolgimento di attività di consulenza orientativa e tutorato.

Rispetto alle scelte nazionali che comporteranno una revisione dei riferimenti concettuali condivisi da più di un decennio, il modello individuato con il Progetto Vercellinrete propone un contributo al ripensamento delle politiche attive del lavoro, il modello infatti è basato su alcuni elementi:

- coinvolgimento degli attori in una progettazione partecipata finalizzata ad una partecipazione attiva e non adempitiva; infatti in Vercellinrete agli attori si è chiesta la disponibilità di ripensare i rapporti anche con altri stakeholder per esempio fra operatori dei servizi socioassistenziali e centri per l'impiego della provincia;
- attenzione ai bisogni degli stakeholder per individuare soluzioni innovative che consentano la definizione di politiche attente alla qualità del servizio e capaci di fornire le risposte ai bisogni dell'utenza e delle organizzazioni coinvolte; a tal fine Vercellinrete continua a sviluppare azioni integrate e di governance quali:
 1. un'attività di sensibilizzazione verso gli enti locali al fine di sviluppare l'utilizzo dello strumento dell'affidamento diretto tramite convenzione con le cooperative sociali di tipo B) ai sensi del Dlgs 381/91 che consente alle cooperative stesse di incrementare il proprio organico mediante l'assunzione di quegli stessi utenti presi in carico dal Vercellinrete;
 2. presa in carico da parte degli operatori del Vercellinrete di persone "occupate" segnalate dalle imprese perché connotate nella loro storia professionale da un riduzione della capacità lavorativa e produttiva a causa di intervenuti fattori debilitanti quali un'invalidità, una dipendenza (es da gioco) uno stato psicofisico compromesso ecc.
 3. attenzione ai bisogni delle aziende per individuare i servizi che facilitano il rapporto tra imprese e persone disabili o in situazioni di svantaggio nelle diverse fasi: tirocinii, assunzione, mantenimento del rapporto di lavoro
- integrazione e fra settori che tradizionalmente non dialogano: politiche del lavoro e sociali; nel vercellese questo approccio ha consentito sinergie che hanno valorizzato gli interventi nei confronti di utenti in bilico tra i due ambiti. L'integrazione ha inoltre sollecitato interventi interistituzionali: la provincia ha infatti proposto ai comuni di favorire intese con la cooperazione sociale individuata come partner nelle politiche occupazionali rivolte ai soggetti svantaggiati
- animazione della rete favorendo l'integrazione fra i partner tramite lo sviluppo di procedure e di un confronto finalizzato alla gestione di difficoltà organizzative, vincoli tecnici differenti approcci alla gestione degli inserimenti lavorativi
- monitoraggio e valutazione qualitativa dei progetti per governare i processi di sviluppo avviando, se necessario, riprogettazioni in itinere ed evitando derive adempitive orientate principalmente alla gestione dei vincoli procedurali e rendicontativi

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Deliberazione della Giunta Regionale del 30 novembre 2009, n. 60-12707
"Indicazioni relative alla realizzazione di progetti di inserimento lavorativo rivolti a persone con disturbo psichico."

Deliberazione della Giunta Regionale del 16 giugno 2008, n. 54-8999 "Reg. (CE) n. 1083/2006. DGR 60-7429 del 12/11/2007: POR del Piemonte 2007/2013 - LR 41/98: Atto di indirizzo interventi per l'occupazione rivolti agli occupati a rischio del posto di lavoro, alle persone in cerca di lavoro e alle persone particolarmente svantaggiate. Bil. pluriennale 2008/2010: Euro 53.000.000,00 di cui 17.666.666,66/08, 17.666.666,66/09,17.666.666,68/10."

Legge Regionale del 22 dicembre 2008, n. 34 "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, della sicurezza e regolarità del lavoro".

Legge Regionale del 29 agosto 2000, n. 51 "Fondo regionale per l'occupazione dei disabili."

REGIONE LOMBARDIA

SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Le Province esercitano in via esclusiva le funzioni amministrative relative al Collocamento mirato delle persone con disabilità (LR 22/2006 art. 4).

La Regione tramite il Fondo Regionale (art. 14 L. 68/99) finanzia sulla base di piani presentati dalle Province, iniziative a sostegno dell'inserimento lavorativo delle persone disabili e i relativi servizi di sostegno e di collocamento mirato (LR 13/2003 art. 7). Ogni amministrazione provinciale organizza in modo autonomo l'erogazione dei servizi di cui all'art. 6 c. 1 L. 68/99. Alcune Province si avvalgono anche dei Centri per l'impiego e di Agenzie provinciali per le attività di presa in carico ed erogazione dei servizi di base.

SEZIONE B – RACCORDO CON I SERVIZI SOCIALI, SANITARI EDUCATIVI E FORMATIVI DEL TERRITORIO

In Lombardia il raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi è assicurato dai servizi del collocamento mirato attraverso la costituzione di cataloghi provinciali di Operatori accreditati qualificati anche attraverso Protocolli di intesa/convenzioni con soggetti pubblici e privati che in varie forme si occupano di disabilità, secondo le linee di indirizzo regionali. La presa in carico qualificata della persona disabile deve tener conto delle sue esigenze e potenzialità. I destinatari individuati sono le persone disabili ex art. 1 Legge 68/99.

SEZIONE C – PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI PER FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Le misure che caratterizzano il sistema dotale Lombardo sono riconducibili a:

- Dote Unica Lavoro: servizi destinati alla generalità dei cittadini e mirati alla riqualificazione e ricollocazione
- Garanzia giovani: destinata ai giovani fino ai 29 anni
- Dote Unica Disabilità: destinata alle persone disabili iscritte nelle liste del collocamento mirato ex art. 1 L.68/99.

SEZIONE D – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FONDO REGIONALE

La Regione Lombardia finanzia, tramite il Fondo regionale, iniziative volte a favorire l'inserimento e il mantenimento lavorativo delle persone con disabilità tramite Piani Provinciali attuati da ogni singola amministrazione Provinciale/Città Metropolitana, Orientamento, scuola e lavoro. I destinatari sono giovani con disabilità e persone disabili iscritte nelle liste del collocamento mirato L. 68/99.

SEZIONE E – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FSE

Vedere sezione Programmazione degli interventi per favorire l'inserimento lavorativo.

SEZIONE F – BUONE PRASSI

Le buone prassi attuate da Amministrazioni Provinciali/Città Metropolitana hanno riguardato: Adozioni lavorative, Isole formative, inserimento lavorativo nelle aziende pubbliche non economiche, azioni di orientamento scuola/lavoro, valutazione del potenziale. I destinatari sono Giovani Disabili e Persone Disabili di cui all'art. 1 Legge 68/99.

Tra le Buone prassi di inclusione lavorativa si segnala la **Dote lavoro - persone con disabilità**:

La persona disabile può avvalersi di una Dote lavoro specifica, che prevede servizi più intensivi, più flessibili e di durata maggiore rispetto alla dote destinata alla generalità dei lavoratori.

La dote finanziata mediante il Fondo disabili prevede servizi di accompagnamento sul posto di lavoro (compreso il servizio di accompagnamento dei disabili psichici in cooperative sociali) e la possibilità di attivare tirocini con indennità di partecipazione e incentivo all'azienda.

Le doti vengono assegnate alle persone direttamente dal servizio del Collocamento mirato mediante criteri di priorità, mentre i servizi della dote sono erogati dagli operatori regionali accreditati, a scelta della persona o su indicazione del Tavolo di coordinamento.

L'accesso alla dote avviene secondo 4 fasce di intensità di aiuto a seconda di caratteristiche oggettive quali la distanza dal mercato del lavoro, l'età, il titolo di studio, il genere, il grado e la tipologia di disabilità.

L'operatore accompagna quindi la persona nella scelta del percorso di inserimento o mantenimento lavorativo, attingendo da un paniere di servizi necessari e funzionali a raggiungere gli obiettivi occupazionali della persona. La durata della dote è anch'essa differenziata a seconda della fascia di ingresso: per la fascia 1 la durata massima sarà di 6 mesi, per la fascia 2 di 12 mesi, per la fascia 3 di 18 mesi e per la fascia 4 di 24 mesi.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

D.d.s. del 15 luglio 2014 , n. 6786 "Validazione dei piani provinciali disabili presentati dalle amministrazioni provinciali per il triennio 2014-2016 in attuazione della d.g.r. 1106/2013 e dei piani attuativi annuali 2014"

D.G. Istruzione, formazione e lavoro del 15 luglio 2014, n. 6785 "Determinazioni relative alle modalità operative per le richieste di esonero di cui all'art. 5 della legge 12 marzo 1999 n. 68, pagamento, riscossione e versamento delle relative somme a valere sul fondo regionale disabili, art. 7 l.r. 13/2003"

Deliberazione della Giunta Regionale del 02/08/2013, N° X / 555, "Approvazione delle linee guida per l'attuazione della "dote unica lavoro" - (di concerto con gli Assessori Melazzini e Cavalli)

Deliberazione della Giunta Regionale del 04/10/2013, N° X / 748 "Approvazione delle modalità di attuazione della dote unica lavoro 2013-2015 - (di concerto con gli Assessori Cavalli e Melazzini)

Deliberazione della Giunta Regionale del 20/12/2013, N° X / 1106 "Linee di indirizzo a sostegno delle iniziative in favore dell'inserimento socio-lavorativo delle persone con disabilità, a valere sul fondo regionale istituito con la l.r. 4 agosto 2003 n° 13 - annualità 2014-2016 - (di concerto con l'Assessore Cantù)

Legge Regionale del 28 Settembre 2006, n. 22 " Il mercato del lavoro in Lombardia" – art. 4 Lettera d). Le competenze delle Province: funzioni di programmazione territoriale nonché interventi attuativi per le politiche attive; le province esercitano in via esclusiva le funzioni amministrative relative al collocamento mirato.

Legge Regionale del 4 agosto 2003, n. 13 "Promozione all'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate"

Legge Regionale del 13 febbraio 2003, n. 1 "Riordino della disciplina delle Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza operanti in Lombardia"

REGIONE LIGURIA

SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

L'articolo 4 della L.R. 20/8/1998 n. 27 attribuisce alle Province le funzioni e i compiti di cui all'art.co.1 del d.lgs. 469/1997 in materia di collocamento, la gestione ed l'erogazione di servizi connessi alle funzioni e compiti di cui sopra nonché funzioni e compiti in materia di politica attiva di cui all'art. 2 co. 2 del 469/1997, comprese pertanto la gestione e erogazione del servizio di cui al collocamento mirato. I servizi per l'impiego rivolti alle persone disabili svolti dai Centri per l'Impiego sono stati a suo tempo definiti con DGR 1589/2008.

SEZIONE B – RACCORDO CON I SERVIZI SOCIALI. SANITARI EDUCATIVI E FORMATIVI DEL TERRITORIO

Le Province Liguri sono gli enti attuatori del collocamento mirato sul territorio e come tali operano in risposta alle peculiarità geografiche e socio-economiche dei rispettivi Enti di area vasta. Lo scopo perseguito è stato quello di offrire un'opportunità di lavoro alla persona disabile mediante un approccio multidisciplinare centrato sulla persona consentendo, attraverso la creazione di tavoli inter-istituzionali, di ottimizzare i tempi di esame e valutazione del caso così da orientare al meglio gli uffici del collocamento mirato nel loro operato. I destinatari sono le persone iscritte al collocamento mirato. Ogni Ufficio ha attivato collaborazioni, convenzioni, protocolli e svolto diversi incontri e riunioni. Tra i risultati emersi si segnala la buona riuscita sia in termini assunzionali che di attivazione di tirocini.

SEZIONE C – PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI PER FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Non è prevista una specifica programmazione di interventi per le persone con disabilità in quanto, in un'ottica di massima integrazione, gli interventi per favorire l'inserimento lavorativo sono di norma oggetto di bandi rivolti a tutta la platea dei potenziali beneficiari. Gli interventi propedeutici all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità sono prevalentemente a carico della formazione e dei servizi sociali. Nell'ambito dei predetti bandi viene riservato un percorso maggiormente favorevole e agevolato rispetto a quegli interventi che vedono come beneficiari finali le persone disabili e che solitamente riguarda una maggiorazione degli incentivi previsti per il medesimo intervento a favore delle altre persone beneficiarie.

SEZIONE D – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FONDO REGIONALE

Il Fondo Regionale viene ripartito tra le Province Liguri sulla base di criteri condivisi e gli Uffici di collocamento mirato istituiti presso le Province sono gli enti attuatori del loro utilizzo sul territorio sulla base dei bisogni rilevati e delle risorse umane ed economiche disponibili, risorse peraltro drasticamente in riduzione. Per le attività specifiche realizzate da ciascuna Provincia si rimanda ai documenti allegati. Le priorità di utilizzo del fondo regionale da parte delle Province vengono stabilite nell'ambito dell'atto regionale di assegnazione e riparto del Fondo e nello specifico trovano un prioritario finanziamento tutti quegli incentivi alle aziende per percorsi ed assunzioni non oggetto di contributi previsti dalla L. 68/99 o da altre norme nazionali e/o regionali. Nell'ambito della propria autonomia gestionale ogni Provincia opera sul proprio territorio in risposta alla realtà socio-economica esistente. Le modalità di intervento hanno riguardato un potenziamento dell'occupabilità delle persone con disabilità attraverso percorsi integrati di avvicinamento al mondo del lavoro con particolare utilizzo dello strumento del tirocinio. Gli incentivi alle assunzioni agevolate fuori ambito L. 68/99 hanno trovato favorevole riscontro presso le aziende ospitanti così come quelli finalizzati all'attivazione di tirocini formativi e di orientamento supportati dalla relativa attività di tutoraggio. L'incentivazione del telelavoro, approvata nel 2012 ma attuata con bandi provinciali nel corso degli anni 2013-2015, non ha riscosso quasi alcun interesse presso le aziende con ridestinazione del fondo non utilizzato.

SEZIONE E – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FSE

Le iniziative finanziate con il FSE hanno come finalità l'aumento dell'occupazione e della partecipazione al mercato del lavoro delle persone maggiormente vulnerabili, categorie particolarmente esposte al rischio di esclusione sociale. Sono stati stanziati fondi pari a cinque milioni di Euro per giovani under 25 con disabilità medio-lieve e medio-grave (con certificazione rilasciata dalla ASL di competenza) di tipo fisico, psichico, relazionale, sensoriale, comunque in grado di usufruire di un percorso di integrazione socio-lavorativa. Sono stati realizzati interventi di inserimento lavorativo attraverso approcci di tipo multidimensionali di integrazione tra politiche (lavoro, assistenza, welfare, sanità , ecc.), attori, risorse e servizi. Le iniziative rivolte all'inserimento di giovani con disabilità sono state collocate all'interno di un quadro più ampio che ha compreso oltre i beneficiari diretti anche le loro famiglie, gli operatori sanitari di base e quelli specifici per l'inserimento lavorativo. Sono stati realizzati interventi integrati per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità medio grave e svolte attività professionalizzanti individualizzate con rilascio di attestati di frequenza della durata standard di 700 ore. Infine, sono stati realizzati

percorsi integrati sperimentali personalizzati, flessibili, di accoglienza, di orientamento e di accompagnamento all'inserimento lavorativo (moduli di osservazione minimo 20 ore e massimo 40 ore, percorso in situazione professionalizzante 300 ore, work experiences da 3 a 6 mesi).

SEZIONE F – BUONE PRASSI

Le Province Liguri sono gli enti attuatori del collocamento mirato sul territorio e ad essi si rimanda la rilevazione e incentivazione delle buone prassi volte ad agevolare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. I destinatari sono le persone iscritte al collocamento mirato e potenziali aziende ospitanti. Le buone prassi hanno avuto ad oggetto la promozione dei servizi del collocamento mirato, attività di sensibilizzazione, informazione e consulenza rivolta alle aziende. Da ultimo è stato realizzato un orientamento e mediazione al lavoro con particolare attenzione rivolta alle aziende ospitanti soprattutto non in obbligo.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Deliberazione della giunta regionale del 29 aprile 2016, n. 3381 " Approvazione dello schema di Convenzione con gli Enti di Area Vasta in attuazione dell'articolo 2 della convenzione con il Ministero del Lavoro, approvata con DGR 115/2015 per la gestione dei servizi per il lavoro ex D.L.vo 150/2015."

Deliberazione della giunta regionale del 29 dicembre 2015, n. 1525 "Assegnazione e ripartizione tra la Città Metropolitana di Genova e le Province Liguri del Fondo Regionale per l'Occupazione delle persone disabili di cui all'art. 60 della l.r. 30/2008."

Deliberazione della giunta regionale del 5 ottobre 2015, n. 1074 "Invito a presentare operazioni relative ad azioni finalizzate all'inserimento di giovani con disabilità nel mercato del lavoro a valere sull'asse 2 "inclusione sociale e lotta alla povertà del PO Fse 2014-2020."

Deliberazione della giunta regionale del 12 dicembre 2014, n. 1579 " Assegnazione e ripartizione tra le Province Liguri del Fondo Regionale per l'Occupazione delle persone disabili di cui all'art. 60 della l.r. 30/2008."

Deliberazione della giunta regionale del 5 Agosto 2013, n. 1051 " Approvazione programma sperimentale per la promozione dei tirocini e dei contratti di apprendistato nell'ambito del Piano Giovani della R. L. (D.G.R. 1307/2012)."

Deliberazione della giunta regionale del 28 novembre 2008, n. 1589 "Approvazione degli indirizzi operativi regionali in ordine ai servizi per l'impiego rivolti alle persone disabili, ai sensi della legge regionale 1 agosto 2008 n. 30."

Legge regionale del 20 agosto 1998, n. 27 "Disciplina dei servizi per l'impiego e della loro integrazione con le politiche formative e del lavoro."

REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Regione non avendo una organizzazione a livello provinciale si è dotata di un apposito servizio, denominato Centro per il Diritto al lavoro dei Disabili e degli Svantaggiati (CDLDS), che svolge le funzioni di cui all'art. 6 della legge 68/99.

SEZIONE B – RACCORDO CON I SERVIZI SOCIALI. SANITARI EDUCATIVI E FORMATIVI DEL TERRITORIO
Il CDLDS collabora con i servizi sociali territoriali (Assessorato regionale alla Sanità, Salute e Politiche Sociali) e con il servizio dipendenze dell'azienda USL.

Le collaborazioni sono state avviate anche con gli enti formazione professionale. La collaborazione è finalizzata alla presa in carico integrata delle persone con disabilità, nonché alla definizione dei progetti personalizzati di formazione. Sono destinatarie della collaborazione sia le persone in situazione di svantaggio sociale che le persone con disabilità; tra queste ultime prevalgono coloro che hanno una disabilità intellettiva e/o mentale. La collaborazione prevede una "segnalazione" a cura dei servizi socio-sanitari, l'analisi del fabbisogno formativo/lavorativo, la definizione di un progetto di presa in carico.

SEZIONE D – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FONDO REGIONALE
Non sono state finanziate iniziative con il Fondo regionale.

SEZIONE E – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FSE

Le iniziative realizzate sono state le seguenti: tramite il "Consorzio Progetto Formazione" è stato favorito il percorso di avvicinamento al mondo del lavoro delle persone con disabilità e/o in situazione di svantaggio sociale. Si tratta di persone con disabilità di vario tipo (psichica, fisica o sensoriale) in carico ai servizi socio-sanitari di riferimento. Nel corso del 2015 è stata realizzata un'unica iniziativa formativa promossa nel biennio 2014/2015; si tratta del progetto formativo denominato "Svincolo", volto a fornire ai partecipanti delle competenze professionali di base ed in alcuni casi anche specialistiche di tipo tecnico in prima battuta ma anche di tipo trasversale legate al ruolo professionale e in grado di supportare i partecipanti nelle successive azioni di ricerca del lavoro. Sin dalle prime segnalazioni sull'adesione di possibili partecipanti, è emersa la presenza sul territorio di un significativo numero di persone per le quali era necessario impostare un primo approccio di tipo orientativo a supporto della individuazione/scelta del profilo professionale da sviluppare.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Legge Regionale del 31 marzo 2003, n. 7 "Disposizioni in materia di politiche regionali del lavoro, di formazione professionale e di riorganizzazione dei servizi per l'impiego."

REGIONE VENETO

SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Legge Regionale del 13 marzo 2009 n. 3 art. 3 "Funzioni delle Province" art. 2 comma 2 lett. b) attribuisce alle Province tutte le funzioni relative al collocamento mirato delle persone disabili previsto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68. Ogni CPI che afferisce alla Provincia di Vicenza esercita tutte le funzioni relative al collocamento mirato. Nelle altre Province, generalmente, le attività del collocamento mirato sono seguite da un unico ufficio incardinato nel CPI del capoluogo, soprattutto per gli aspetti procedurali e l'adozione di provvedimenti. I CPI periferici raccolgono le richieste di iscrizione all'elenco legge 68. In alcune i CPI periferici tengono i rapporti anche con le aziende del territorio.

SEZIONE B – RACCORDO CON I SERVIZI SOCIALI, SANITARI EDUCATIVI E FORMATIVI DEL TERRITORIO
Presso la struttura "Direzione Servizi sociali della Regione del Veneto" è stato istituito il Coordinamento dei SIL (Servizi di integrazione lavorativa). Tali servizi sono uffici presenti in ogni ASL. La collaborazione con la Conferenza permanente per l'inserimento lavorativo dei disabili con la presenza dell'ispettorato, INAIL, INPS, SIL e parti sociali ha come finalità l'adozione di provvedimenti, indirizzi comuni e condivisi in modo tale da non creare incertezze tra i diversi attori e cercando di perseguire principi di efficienza e efficacia. La collaborazione avviene attraverso la partecipazione al coordinamento SIL di un rappresentante della direzione lavoro della Regione che segue il collocamento mirato. Sono stati realizzati provvedimenti e indirizzi nonché scambio di dati e di informazioni. La collaborazione con i servizi sociali ha permesso l'adozione di provvedimenti concordati (ad esempio: regolamentazione dei tirocini e di tirocini di inclusione sociale) e di indirizzi operativi per i CPI e i SIL.

SEZIONE C – PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI PER FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO
La Legge Regionale di attuazione della legge 68/99 prevede la predisposizione di un programma regionale per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità ma tale programma è stato adottato solo nei primi anni 2000; successivamente la programmazione per interventi a favore delle persone disabili è entrata nella più ampia programmazione regionale. La programmazione regionale prevede l'adozione di bandi con utilizzo di risorse del Fondo sociale europeo e di Fondi regionali, non del fondo regionale per l'occupazione dei disabili che finora è stato interamente ripartito tra le Province. I bandi, finanziati con il FSE Asse inclusione sociale prevedono generalmente azioni in cui i destinatari non sono solo le persone con disabilità ma anche altri soggetti con svantaggio sociale e lavorativo.

SEZIONE D – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FONDO REGIONALE
La Regione ha sempre interamente ripartito il Fondo Regionale tra le Province indicando criteri di utilizzo e obbligandole alla rendicontazione annuale sull'utilizzo del Fondo. I criteri di utilizzo del Fondo si sono stabilizzati nel tempo e si suddividono in 3 misure: misure di incentivo all'assunzione, misure di politica attiva del lavoro e altre misure. I destinatari sono le persone con disabilità, datori di lavoro, cooperative sociali, ma anche SIL ed altri. Le Province con le risorse messe a disposizione intervengono puntualmente sul singolo caso e la collaborazione avviene principalmente con SIL e il mondo della cooperazione sociale. Annualmente si realizzano una media di 1050 interventi provinciali che producono assunzioni per 830 persone disabili con contratto a tempo indeterminato o determinato superiore a 6 mesi.

SEZIONE E – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FSE

La Regione ha emesso con DGR 1151/2013 il bando "Azioni integrate di coesione territoriale (AICT) per l'inserimento e il reinserimento lavorativo di soggetti svantaggiati e l'occupazione sostenibile". I progetti sono stati approvati a fine 2013 e realizzati nel 2014 e nei primi mesi del 2015. Il bando oltre che per le persone disabili era destinato ai lavoratori svantaggiati ai sensi del Reg. CE 800/2008. Le categorie prioritarie individuate sono le persone disabili, i lavoratori svantaggiati della Legge 381/91, i lavoratori over 50 e donne con figli e anziani in carico. Sono stati realizzati interventi di politica attiva, servizi per un welfare territoriale, interventi per l'avvio di imprese sociali, servizi consulenziali e servizi per l'assolvimento degli obblighi legge 68. Il programma del FSE approvato a fine 2013 è stato realizzato nel 2014 e nei primi mesi del 2015. Nel 2015 non vi sono stati altri programmi adottati e la deliberazione di fine 2013 è stata riproposta con qualche modifica ad inizio 2016.

SEZIONE F – BUONE PRASSI

Una buona prassi è stata indicata nella Delibera di Giunta n. 2130 del 30.12.2016 con la quale si è tentato di dare una soluzione al problema delle difficoltà per le aziende sanitarie di ottemperare agli obblighi della legge 68/99. Altra buona prassi che la Regione sta seguendo con attenzione è la sperimentazione seguita nella Provincia di Verona, ormai in corso da più di 2 anni, di affidamento a soggetti privati di alcune attività concernenti il collocamento mirato. Ulteriore buona prassi è la realizzazione di un applicativo informatico, simile a quello in uso in Lombardia, per la gestione dei procedimenti relativi al collocamento mirato.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Deliberazione della Giunta Regionale del 23 dicembre 2016, n. 2130 "Bando per l'assegnazione alle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano di complessivi euro 139.568,00 per la realizzazione di 2 progetti relativi all'informazione degli operatori sanitari in materia di "Valutazione delle prestazioni e della sicurezza dei dispositivi medici nell'ambito della produzione di rapporti di Health Technology Assessment (HTA)" di importo pari a euro 69.784,00 ciascuno. Partecipazione della Regione del Veneto con il progetto "Health Technology Assessment dei Dispositivi Medici - informazione rivolta a comprendere e condividere gli aspetti metodologici generali dell'HTA (INFORMAHTA). Approvazione."

Deliberazione della Giunta Regionale del 30 dicembre 2015, n. 2130 " Piano straordinario di assunzione di disabili presso le Aziende e gli Enti del servizio Sanitario Regionale"

Deliberazione della Giunta Regionale del 05 Luglio 2013, n. 1151 "Programma Operativo Regionale 2007-2013 - Fondo Sociale Europeo in sinergia con il Fondo Europeo di Sviluppo Regionale – Ob. Competitività Regionale e Occupazione - Reg. CE n. 1081/2006 e Reg. CE n. 1083/2006. Asse III Inclusione Sociale - Avviso pubblico per la realizzazione di Azioni Integrate di Coesione Territoriale (AICT) - Anno 2013."

Legge Regionale del 13 marzo 2009 n. 3 "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro."

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Alle Province sono attribuite le competenze riguardo ai servizi del collocamento mirato dei disabili attraverso la rete dei Centri per l'Impiego che operano sul territorio. Questi, infatti, possono individuare misure di politica attiva del lavoro più idonee e funzionali al fine dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità nel quadro degli indirizzi predisposti dalla Regione. Gestione del Fondo Regionale disabili; incentivi assunzione Fondo Nazionale disabili; stipula di Convenzioni; Iscrizioni; Cancellazioni; Avviamenti; selezioni e graduatorie; colloqui di orientamento alla formazione e al lavoro.

SEZIONE B – RACCORDO CON I SERVIZI SOCIALI. SANITARI EDUCATIVI E FORMATIVI DEL TERRITORIO

Nella Regione Friuli Venezia Giulia le Province, sin dal recepimento delle funzioni in materia di collocamento mirato, hanno attivato dei programmi finalizzati alla messa a regime dell'assetto tecnico-organizzativo derivante dalla legge 68/1999 per la definizione di raccordi con i servizi e le istituzioni territoriali, volti a favorire un significativo incremento del livello qualitativo e non solo quantitativo dell'occupazione delle persone disabili nel territorio di riferimento. Nelle diverse realtà provinciali sono state stipulate convenzioni e protocolli di collaborazione con i Servizi di integrazione lavorativa (SIL) ed altri soggetti pubblici ritenuti idonei a contribuire con i servizi del collocamento mirato. Attraverso queste collaborazioni si è addivenuti ad un attivo sistema di collocamento mirato. I destinatari sono le persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'art. 8, L. 68/99 per le quali il Comitato tecnico, anche sulla base della certificazione disposta dalla Commissione per l'accertamento della disabilità, valuta opportuna l'attivazione di un percorso di integrazione lavorativa con il supporto del SIL o degli altri soggetti pubblici ritenuti idonei e le persone per le quali sono già attivi percorsi di inserimento anche in ambito sociale. Con la stipula dei protocolli con i SIL o con gli altri soggetti pubblici si sono definiti gli ambiti di collaborazione che attengono soprattutto al monitoraggio e alla valutazione degli inserimenti attuati, soprattutto nel caso di percorsi personalizzati di tirocinio. La programmazione degli interventi prevede l'attivazione e la gestione di specifiche azioni di raccordo tra i diversi servizi in grado di favorire lo sviluppo di un processo unitario di presa in carico e di rispondere in modo personalizzato alle specifiche necessità della persona al fine di favorire e sostenere la sua piena integrazione sociale. E' stato favorito un significativo incremento del livello qualitativo e non solo quantitativo dell'occupazione delle persone disabili nel territorio di riferimento. Infine, non sono state disperse le specifiche competenze dei soggetti istituzionali che operano per promuovere e realizzare l'inclusione lavorativa e sociale delle persone con disabilità.

SEZIONE C – PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI PER FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Finanziamento del tutoraggio svolto da dipendenti per tirocini per persone con disabilità iscritti nell'elenco provinciale L.68/99, presso cooperative sociali di inserimento lavorativo; incentivi alla conservazione dell'occupazione a favore dei disabili; progetto di inserimento occupazionale di persone disabili nell'ambito di Enti Pubblici; convenzione con cooperativa sociale VILLA S. IGNAZIO SCS ONLUS; convenzione con ANFFAS TRENINO ONLUS; incarichi a cooperative sociali di inserimento lavorativo. Le modalità sono state le seguenti: tutoraggio con rimborso del costo del lavoro del tutor, in base a quanto definito nel progetto

di tirocinio; collaborazione con l'operatore della L.68/99 del Centro per l'impiego per definire l'intervento e per attività di monitoraggio dello stesso, con l'obiettivo di valutare le residue potenzialità lavorative della persona; incentivi con contributo al datore di lavoro che, a causa della disabilità riconosciuta a un dipendente, è obbligato modificare l'organizzazione del lavoro anche per cambio di mansioni. I risultati hanno visto un miglioramento del confronto e della collaborazione con il mondo delle imprese a garanzia non solo dell'inserimento lavorativo ma anche della buona inclusione lavorativa.

SEZIONE D – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FONDO REGIONALE

Nella Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia sono attivi, in luogo del Fondo regionale, quattro Fondi provinciali per l'occupazione delle persone disabili gestiti, sulla base delle indicazioni regionali, direttamente dalle Province. Gli interventi finanziabili con le risorse dei Fondi provinciali per l'occupazione delle persone disabili, D.G.R. n. 1871 del 6 agosto 2009, riguardano: la realizzazione e l'adeguamento del posto di lavoro; la rimozione delle barriere architettoniche; gli interventi da parte dei datori di lavoro diretti alla rielaborazione delle modalità lavorative per renderle adeguate a forme concordate di telelavoro; le iniziative volte a garantire l'accessibilità al posto di lavoro, ecc. I destinatari sono: i lavoratori disabili di cui all'art. 1 della legge 68/99, iscritti nell'elenco di cui all'art. 8 della legge. 68/99, che presentino particolare difficoltà di inserimento al lavoro, come definite nei provvedimenti adottati dalla Provincia; i lavoratori disabili già in forza presso i datori di lavoro privati, assunti ai sensi della legge 68/99 o della previgente disciplina sul collocamento obbligatorio con difficoltà di mantenimento al lavoro. Nel 2014 tutte le Province della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia in applicazione di quanto previsto dalla D.G.R. n. 1871 del 6.8.2009 "Indirizzi per l'utilizzo delle risorse a valere sui Fondi provinciali per l'occupazione dei disabili e criteri di ripartizione delle somme stanziare dalla Regione", hanno pubblicato bandi e avvisi di utilizzo del fondo. Nel 2014 da parte di tutte le Province della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia risultano sottoscritte convenzioni dalla Provincia con gli organismi deputati a contribuire alla realizzazione della L. 68/99 in applicazione di quanto previsto dalla lettera j) punto 2 della D.G.R. 1871/09 "Indirizzi che disciplinano l'utilizzo delle risorse dei Fondi provinciali per l'occupazione delle persone con disabilità.

Nei primi sei mesi del 2015, con la vigenza delle Province, sono ancora attivi i quattro Fondi provinciali per l'occupazione delle persone disabili.

Dal 1 luglio 2015 è stato istituito il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili. Le finalità hanno riguardato: l'attuazione degli interventi di realizzazione e adeguamento del posto di lavoro; la rimozione di barriere di diversa natura; la rielaborazione delle modalità lavorative; il telelavoro; il sostegno dei progetti di riabilitazione dei lavoratori; il tutoraggio e il supporto all'inserimento; l'accessibilità al posto di lavoro; le attività formative rivolte ai lavoratori disabili; i contributi per le assunzioni le proroghe e la stabilizzazione dei lavoratori disabili. I destinatari sono: lavoratori disabili di cui all'art. 1 della legge 68/99, iscritti nell'elenco di cui all'art. 8 della legge. 68/99, che presentino particolare difficoltà di inserimento al lavoro, come definite nei provvedimenti adottati dalla Provincia; i lavoratori disabili già in forza presso i datori di lavoro privati, assunti ai sensi della legge 68/99 o della previgente disciplina sul collocamento obbligatorio con difficoltà di mantenimento al lavoro. Gli interventi finanziabili con le risorse dei Fondi provinciali per l'occupazione delle persone disabili della DGR. n. 431 del 13 marzo 2015 riguardano: la realizzazione e l'adeguamento posto di lavoro; la rimozione delle barriere architettoniche; gli interventi da parte dei datori di lavoro diretti alla rielaborazione delle

modalità lavorative per renderle adeguate a forme concordate di telelavoro; le iniziative volte a garantire l'accessibilità al posto di lavoro. Nel 2015 da parte di tutte le Province della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia risultano attivate convenzioni con gli organismi deputati a contribuire alla realizzazione della L. 68/99 in applicazione di quanto previsto dalla lettera N) punto 2 della D.G.R. 1871/09 "Indirizzi che disciplinano l'utilizzo delle risorse dei Fondi provinciali per l'occupazione delle persone disabilità.

SEZIONE E – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FSE

La Regione Friuli Venezia Giulia - Servizio programmazione e gestione interventi ha realizzato nel 2015, operazioni formative a favore delle persone con disabilità iscritte nelle liste della L. 68/99 in raccordo con i CPI e gli enti di formazione.

SEZIONE F – BUONE PRASSI

Accordo tra la Regione Autonoma FVG, Direzione centrale salute e Direzione centrale lavoro, l'Azienda per i Servizi Sanitari n. 6 "Friuli Occidentale" e l'INPS per l'accertamento dei requisiti sanitari in materia di invalidità civile, cecità civile, sordità civile e handicap. Le finalità hanno riguardato la semplificazione, l'uniformità e l'abbreviazione della gestione delle procedure concernenti il riconoscimento della disabilità e la concessione dei benefici economici. I destinatari sono le persone disabili che presentano domanda di accertamento disabilità a partire dalla data del 01.10.2014. Viene affidata all'INPS, in via sperimentale e per la durata di un anno, l'esercizio di tutte le funzioni di accertamento nonché di rivedibilità dei requisiti sanitari di invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità, già di competenza delle commissioni mediche dell'ASS 6. L'INPS a decorrere dal 01.10.2014, avvalendosi delle proprie strutture e risorse nonché del personale messo a disposizione dall'ASS6, prende in carico tutto il procedimento per l'accertamento dell'invalidità civile e della disabilità.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Deliberazione della Giunta regionale del 13 marzo 2015, n. 429 "Programma operativo del Fondo sociale europeo 2014/2020. Pianificazione periodica delle operazioni - PPO - Annualità 2015. Approvazione."

Legge Regionale del 12 dicembre 2014, n. 26 "Riordino del sistema Regione-Autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia. Ordinamento delle Unioni territoriali intercomunali e riallocazione di funzioni amministrative."

Legge Regionale del 9 agosto 2005, n. 18 "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro."

REGIONE EMILIA ROMAGNA

SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Nella Regione Emilia Romagna le Province rappresentano i servizi competenti (Centri per l'impiego) per le assunzioni da effettuarsi da parte dei datori di lavoro ai fini dell'adempimento agli obblighi di cui alla legge n. 68/99. Possono stipulare con i datori di lavoro privati e pubblici convenzioni finalizzate all'integrale e progressiva copertura della quota d'obbligo. I Centri per l'impiego svolgono funzione di orientamento al lavoro attraverso l'erogazione di servizi per il sostegno e l'aiuto alla persona nella ricerca di prima o nuova occupazione, mediante iniziative di accoglienza, informazione, accompagnamento e consulenza sulla base delle figure professionali di riferimento e gli standard di servizio per l'orientamento definiti dalla Giunta Regionale tramite Indirizzi specifici.

SEZIONE B – RACCORDO CON I SERVIZI SOCIALI. SANITARI EDUCATIVI E FORMATIVI DEL TERRITORIO
In Emilia Romagna i Servizi del Lavoro provinciali e Servizi operanti a sostegno delle persone con disabilità gestiti dai Comuni, dalle Aziende USL, da altre Amministrazioni Pubbliche e dal privato sociale favoriscono l'inclusione lavorativa delle persone disabili, disoccupate e occupate, garantendo la effettiva e diffusa disponibilità di servizi per l'accessibilità; la permanenza e la qualificazione dell'inserimento lavorativo e la partecipazione attiva dei destinatari degli interventi, delle loro famiglie, delle associazioni; la gestione associata degli inserimenti che necessitano di maggiore sostegno; il consolidamento della rete dei soggetti che si occupano di inserimento lavorativo di persone disabili. I destinatari sono le persone disabili, le associazioni di rappresentanza dei loro interessi, associazioni di familiari, persone anche non disabili ma in condizione di forte disagio sociale. Le Province si orientano prioritariamente al sostegno di iniziative volte al supporto integrato delle risorse a livello locale, attraverso la coprogettazione degli interventi dei diversi attori locali competenti (Servizi provinciali, Comuni, Ausl, ecc.), anche in raccordo con i Piani di Zona. Viene favorita una progettualità partecipata fra i servizi operanti a sostegno delle persone con disabilità condividendo gli obiettivi attraverso le forme di concertazione previste dalla LR 17/05. Tra le collaborazioni effettuate si indicano Accordi di programma territoriali con le associazioni rappresentative delle persone disabili e delle loro famiglie, con le parti sociali, le istituzioni, ivi comprese quelle del sistema educativo, le cooperative sociali operanti in materia di integrazione lavorativa delle persone con disabilità e loro consorzi. Nei territori i diversi protocolli di collaborazione hanno consentito di condividere, tra i vari soggetti che si occupano delle persone disabili e della loro inclusione sociale, obiettivi e metodologia di lavoro favorendo una progettazione centrata sulla persona e favorendo la sinergia di risorse e la maggior efficacia degli interventi.

SEZIONE C – PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI PER FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO
Gli indirizzi per la programmazione del Fondo regionale disabili, stabiliscono i principi di programmazione che le Province devono seguire nell'impiego delle quote del Fondo loro assegnate, nonché le priorità e le misure finanziabili. Sulla base di tali indicazioni le Province programmano gli interventi in ogni territorio, realizzando anche una concertazione di livello locale secondo le modalità previste dalla L.R. 17/05. Sono stati emanati avvisi pubblici di selezione di progetti e costituzione di graduatorie per l'erogazione di incentivi alle imprese in integrazione con il Fondo nazionale. In base agli accordi locali, le risorse possono anche essere assegnate a un soggetto pubblico: Comune o AUSL che provvede all'erogazione. Nel periodo 2014 - 2015 le risorse assegnate alle Province sono state pari a 14 milioni di euro.

SEZIONE D – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FONDO REGIONALE

Le iniziative sono state finanziate con il Fondo regionale disabili assegnato dalla Regione alle singole Province sulla base di criteri stabiliti negli indirizzi di programmazione. Le singole Province hanno realizzato Avvisi e bandi, ognuna secondo proprie modalità per assegnare incentivi e contributi al fine di individuare gli attuatori delle misure da promuovere per supportare il Collocamento mirato; promuovere servizi e azioni a supporto dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e delle altre categorie protette individuate dalla L. 68/99; erogare incentivi alle imprese, in obbligo e non, che assumano lavoratori con disabilità in integrazione con quanto previsto dal Fondo nazionale. I destinatari sono tutte le persone con disabilità e le altre categorie protette iscritte al collocamento mirato.

SEZIONE E – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FSE

Le attività rivolte alle persone disabili sono state finanziate solo con risorse del Fondo regionale disabili, mentre con il FSE si è intervenuti a supporto delle altre categorie di persone svantaggiate che non hanno normative che prevedano specifici supporti.

SEZIONE F – BUONE PRASSI

Si indica come Buona Prassi la Provincia di Forlì – Cesena volta a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità offrendo alle imprese misure che consentano un graduale e ragionevole inserimento e la riduzione del numero delle imprese che richiedono esoneri parziali. I destinatari sono disabili iscritti al collocamento mirato. Ogni istanza di esonero parziale dall'assunzione viene valutata prospettando preventivamente al datore di lavoro richiedente la possibilità di sottoscrivere una convenzione ex art. 22 L.R. 17/2005 (proposizione di possibili convenzioni con cooperative sociali nelle quali inserire i disabili affidando alle stesse commesse). Nel tempo 4 datori di lavoro privati fruitori dell'esonero hanno ridotto la quota di esonero affidando commesse di lavoro a cooperative sociali per un totale di 15 persone disabili assunte.

Si segnala, infine, per la Provincia di Parma il premio per aziende che assumono oltre gli obblighi di legge e il progetto sperimentale di formazione sull'agricoltura sociale per 40 persone con disabilità psichiatrica DP 148/2015.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Deliberazione della Giunta Regionale del 12 novembre 2015, n. 1716

"Assegnazione a favore delle Province e della Città metropolitana di Bologna, delle risorse del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità per l'annualità 2014 - l.r. 1 agosto 2005, n. 17, art. 19."

Determinazione del 7 luglio 2015, n. 904 " Affidamento dei servizi finalizzati a favorire l'inserimento lavorativo delle persone disabili da realizzarsi con il contributo del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili. Aggiudicazione definitiva della gara d'appalto alla fondazione ENAIP S. ZAVATTA – Rimini."

Deliberazione della Giunta Regionale del 22 dicembre 2014, n. 1980 "Proroga degli indirizzi 2011-2013 per l'utilizzo del Fondo regionale per le persone con disabilità, L.R. 1 agosto 2005, n. 17, art. 19, e criteri di riferimento per la programmazione di dette risorse da parte delle Province" e approvazione del riparto alle Province dell'annualità 2014."

Determinazione dirigenziale del 30/04/2014, n. 516 "ridefinizione organizzativa delle attività relative ai servizi per l'impiego - prot. N. 26863/2014."

Provvedimento della Provincia Ravenna del 28/02/2014, n. 688 "Individuazione del responsabile del coordinamento e dell'organizzazione operativa del centro per l'impiego di Faenza e individuazione delle attività per le quali viene attribuita la responsabilità del procedimento ai sensi della L.7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni e individuazione del sostituto in caso di assenza o impedimento."

Deliberazione della Giunta Provinciale di Parma n. 488 / 2013 "Servizio inserimento lavorativo disabili - "servizi di accompagnamento e sostegno all'inserimento lavorativo delle persone disabili o appartenenti alle altre categorie protette e servizi di promozione e supporto a favore del sistema produttivo in Provincia di Parma" - Linee guida sullo svolgimento del servizio."

Deliberazione della Giunta Regionale del 30 luglio 2012, n. 1152 "Revisione degli "Indirizzi 2011-2013 per l'utilizzo del Fondo regionale per le persone con disabilità, L.R. 1 agosto 2005, n. 17, art. 19, e criteri di riferimento per la programmazione di dette risorse da parte delle Province" di cui alla propria deliberazione 04/07/2011, n. 965."

Deliberazione della Giunta Regionale del 6 febbraio 2012, n. 105 "integrazione accordo tra Regione Emilia-Romagna e Province di cui alla Delibera di Giunta Regionale n.532/2011."

Deliberazione della Giunta Regionale del 4 Luglio 2011, n. 96 "Approvazione degli "Indirizzi 2011-2013 per l'utilizzo del Fondo regionale per le persone con disabilità, L.R. 1 agosto 2005, n. 17, art. 19, e criteri di riferimento per la programmazione di dette risorse da parte delle Province".

Deliberazione della Giunta Regionale del 18 Aprile 2011, n. 532 "Accordo fra Regione e Province dell'Emilia-Romagna per il coordinamento della programmazione 2011/2013 per il sistema formativo e per il lavoro - (L.R. 12/2003 e s.m. - L.R. 17/2005).

Legge Regionale del 01 agosto 2005, n. 17 "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro"

P.A. DI BOLZANO

SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Nella Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige sono stati definiti tutti gli atti provinciali di regolamentazione e di indirizzo per la compiuta attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68. E' stata emanata la Legge Provinciale n. 7/2015 " Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità". Nella Provincia autonoma di Bolzano – Alto Adige gli attuali strumenti operativi a supporto dell'azione d'inserimento lavorativo delle persone con disabilità sono i progetti d'inserimento lavorativo di cui alla Legge Provinciale 14 luglio 2015, n. 7, modulati secondo le potenzialità delle persone disabili in interventi di osservazione o di addestramento oppure in forma di tirocinio finalizzato all'assunzione ovvero in progetti d'integrazione lavorativa permanente a carattere assistenziale. Nell'ambito di tali progetti le persone non sono seguite esclusivamente sotto il profilo lavorativo ma sono seguite anche dai competenti servizi sanitari e sociali.

SEZIONE B – RACCORDO CON I SERVIZI SOCIALI. SANITARI EDUCATIVI E FORMATIVI DEL TERRITORIO

Nella Provincia autonoma di Bolzano le attribuzioni in materia di politiche del lavoro sono state conferite alla Commissione Provinciale per l'Impiego al momento della delega delle funzioni amministrative in materia di avviamento e collocamento al lavoro alla Provincia autonoma di Bolzano, avvenuta non con il D.lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 ma con il D.lgs. 21 settembre 1995, n. 430.

L'accertamento della condizione di disabilità, che conferisce il titolo all'accesso al sistema del collocamento mirato avviene fra commissioni sanitarie di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 ed un "comitato dei servizi" ad hoc, composto da tecnici per l'integrazione lavorativa dell'Ufficio servizio lavoro, da un medico specialistico rispetto alla patologia della persona segnalato dalla commissione sanitaria stessa, nonché dai servizi invianti sociali, sanitari, educativi e formativi della Provincia autonoma di Bolzano, coinvolti nel processo d'integrazione lavorativa della singola persona disabile. Le commissioni sono pienamente operative.

SEZIONE C – PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI PER FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Si segnalano alcune azioni, interventi ed iniziative messe in atto a livello provinciale con riferimento all'ambito del sistema del collocamento mirato:

- è presente un applicativo per l'elaborazione informatica delle denunce del personale dipendente (art. 9 comma 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68) che permette anche il censimento delle aziende che sono tenute all'invio del prospetto informativo riguardante la situazione del personale dipendente sulla base dei dati relativi alle notifiche elettroniche di assunzione e cessazione dei rapporti di lavoro;
- è proseguita la concreta applicazione di un progetto per favorire l'assunzione nominativa di persone con disabilità grave negli enti pubblici che prevede l'erogazione di premi per l'assunzione anche agli enti pubblici locali. Il progetto ha previsto il sostegno economico per un massimo di 115 assunzioni di persone disabili negli enti pubblici ed i criteri d'erogazione sono mutuati da quelli applicati per l'erogazione dei premi ai datori di lavoro privati. È stata raggiunta la quasi totale copertura dei posti di lavoro sostenibili economicamente;
- è stato ulteriormente incentivato il modello convenzionale diretto a favorire l'assunzione di persone con disabilità grave inserite in convenzioni di integrazione lavorativa di lunga durata (oltre 5 anni). Il modello convenzionale prevede una modalità d'inserimento che coinvolge sia la ditta soggetta al collocamento mirato che una cooperativa sociale di tipo B. Le modalità ed i criteri per la stipula della convenzione sono stati fissati con deliberazione della Giunta provinciale n. 1484 del 13 settembre 2010. La convenzione interessa ora sei aziende private per l'inserimento di sette persone disabili;
- nella finanziaria 2012 (art. 36 della legge provinciale n. 15 del 21.12.2011) sono state introdotte quote obbligatorie di concessione da parte degli enti pubblici locali di commesse alle cooperative sociali al fine di aumentare la loro capacità occupazionale e incrementare così i posti di lavoro per persone disabili e altre categorie svantaggiate sul mercato del lavoro;
- più recente è la legge provinciale del 14 luglio 2015, n. 7 che ha sostituito la legge provinciale 30 giugno 1983, n. 20 inerente la regolamentazione di tutti gli ambiti per le persone con disabilità.

SEZIONE D – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FONDO REGIONALE

Le assunzioni delle persone con disabilità avvenute nell'anno 2014 e 2015 e rientranti nei criteri previsti dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono state sostenute economicamente esclusivamente con le somme riscosse a titolo di esonero e sanzioni ai sensi della predetta legge.

SEZIONE E – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FSE

Le iniziative cofinanziate con risorse del Fondo Sociale Europeo e destinate a persone disabili riguardano interventi a carattere formativo o di corsi propedeutici all'integrazione lavorativa.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Legge Provinciale del 14 luglio 2015, n. 7 "Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità."

Legge Provinciale del 12 novembre 1992, n. 391 "Interventi di politica attiva del lavoro."

Legge Provinciale del 20 giugno 1980, n. 191 "Istituzione della commissione provinciale per l'impiego."

P.A. DI TRENTO

SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

L'Agenzia del lavoro della Provincia Autonoma di Trento, in base a quanto previsto dall'art.26, comma 3 della L.P. del 20.03.2000 è la struttura deputata alla realizzazione degli adempimenti previsti dall'art.6 della L.68/99 e all'attuazione di interventi di politica del lavoro a favore delle persone con disabilità. Gli interventi di politica attiva a favore di tali persone sono previsti dal Documento degli interventi di politica del lavoro, adottato con Deliberazione della Giunta Provinciale di durata triennale. Presso i CPI sono presenti operatori, con specifiche competenze, che prendono in carico gli iscritti e lavorano sulla motivazione e approfondiscono le aree relative alle capacità, potenzialità e aspettative della persona. L'operatore si avvale di strumenti di natura orientativa, promuove attività di formazione e svolge azioni di mediazione al collocamento. I casi che presentano maggiori difficoltà vengono, ove possibile, gestiti in collaborazione con i servizi Sociali e Sanitari del territorio.

SEZIONE B – RACCORDO CON I SERVIZI SOCIALI, SANITARI EDUCATIVI E FORMATIVI DEL TERRITORIO

Il Raccordo è stato realizzato tra il Servizio sociale territoriale, le Unità Operative di psichiatria, le Unità operative di Psicologia Clinica, il Ser.D, l'UEPE, il Servizio di Alcologia, i Centri di Formazione professionale e le Scuole Superiori. La persona con disabilità porta spesso nei primi colloqui con l'operatore, inconsapevolmente, accanto a una richiesta di lavoro anche una serie di bisogni che possono riguardare l'aspetto sanitario, relazionale,

familiare, economico, abitativo ecc. Lo scopo della collaborazione con i referenti dei servizi che hanno in carico la persona è quello di dare una risposta ai bisogni di vario tipo emersi in una prima fase di avvicinamento al mondo del lavoro e talvolta anche successivamente. I destinatari sono le persone disabili per i quali la Commissione Sanitaria, istituita ai sensi della L.68/99, ha previsto, nella relazione conclusiva per le tipologie di inserimento lavorativo con il supporto di un servizio di mediazione oppure il percorso per persone con disabilità psichica, la collaborazione con il Servizio territoriale competente nella fase di progettazione e monitoraggio dell'inserimento. Tra i destinatari sono comprese le persone con disabilità che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario. C'è stato un coinvolgimento, in un ottica di lavoro di rete, dei servizi sociali e/o sanitari che hanno in carico la persona, sempre in accordo con l'utente. L'operatore della L.68/99 del Centro per l'Impiego sviluppa collaborazioni con le reti di aiuto disponibili e non si rivolge solo all'individuo ma anche all'ambiente nel quale è inserito, per attivare sostegni e risorse già presenti o per ricercarne di nuovi. A seguito di colloqui con la persona da parte dell'operatore della L.68/99 del Centro per l'impiego, assieme ai referenti del Servizio sociale territoriale, è stata predisposta una relazione congiunta ai fini di una valutazione da parte della Commissione sanitaria istituita ai sensi della L.68/99; sono stati realizzati incontri di verifica tra i servizi coinvolti sull'andamento di percorsi di tirocinio, formazione, inserimento lavorativo. Tra i risultati si evidenzia che le persone con disabilità beneficiano delle relazioni e che al contempo i servizi offerti dalla rete tendono a rafforzarsi grazie alla loro integrazione a vantaggio della persona con disabilità. I Servizi sociali e sanitari infatti, nella loro specificità, sostengono e aiutano a sviluppare l'autonomia personale e sociale della persona con disabilità e curano a livello sanitario gli aspetti legati alla malattia.

SEZIONE C – PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI PER FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO

"Progetto sperimentale di inserimento occupazionale di persone disabili nell'ambito di Enti Pubblici"; Convenzione con cooperativa sociale VILLA S. IGNAZIO SCS ONLUS; Convenzione con ANFFAS TRENINO ONLUS; incarichi a cooperative sociali di inserimento lavorativo presenti sul territorio.

Il progetto d'inserimento presso Enti pubblici riguarda il finanziamento da parte di Agenzia del Lavoro di un massimo di 30 opportunità occupazionali, riservate agli iscritti nell'elenco provinciale della legge 68/99. Le Convenzioni sopra citate riguardano attività di supporto al lavoratore sul piano relazionale e dell'apprendimento facilitando l'ingresso nell'ambiente di lavoro e di tutoraggio, accompagnamento e monitoraggio dell'apprendimento in percorsi di tirocinio o inserimento lavorativo. Riguardo all'inserimento presso Enti Pubblici le attività sono volte ad accompagnare le persone, attraverso un progetto mirato, all'acquisizione di competenze professionali coerenti alla loro disabilità per verificare le possibilità d'integrazione lavorativa a regime di mercato. In riferimento alle Convenzioni gli interventi sono stati caratterizzati da una raccolta di elementi utili finalizzati alla valutazione finale e inerenti l'apprendimento da parte dell'utente delle mansioni e delle capacità relazionali connesse alla gestione del suo ruolo lavorativo soprattutto nell'ambito dei tirocini.

SEZIONE D – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FONDO REGIONALE

Attraverso l'Agenzia del lavoro le iniziative finanziate hanno aiutato la persona nel momento della scelta professionale fornendo strumenti utili a tale scopo anche attraverso

una preparazione professionale per facilitare l'inserimento lavorativo o per prevenire il ritorno in stato di disoccupazione. E' stato favorito l'inserimento lavorativo tramite incentivi all'assunzione e la conservazione del posto di lavoro. I destinatari sono: persone disabili domiciliate in provincia di Trento iscritti all'elenco L68/99 presso un Centro per l'Impiego operante in provincia di Trento; persone disabili iscritte nell'apposito elenco provinciale e lavoratori disabili obbligatoriamente assunti secondo le norme che disciplinano il collocamento mirato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata pari almeno a 12 mesi. Gli interventi hanno riguardato: tirocini formativi e di orientamento per persone disabili o svantaggiate; tutorato personalizzato; incentivi all'assunzione di lavoratori disabili da parte di datori di lavoro privati; adeguamento del luogo di lavoro a favore delle persone con disabilità; formazione individualizzata; richiesta di disponibilità alle imprese a collaborare per ospitare persone in tirocinio con le quali si è concordata la durata, l'orario, le mansioni, le verifiche periodiche e le azioni di tutoraggio. Sono state fornite, alle imprese anche non soggette agli obblighi di cui alle L.68/99, informazioni sulla possibilità di usufruire di incentivi a fronte dell'assunzione o per il rimborso dei costi sostenuti per modifiche organizzative, tecniche materiali o per azioni formative. Tra i risultati è da segnalare che il tirocinio può dare all'utente una consapevolezza rispetto al ruolo di lavoratore e alle scelte lavorative. Il tutoraggio consente di monitorare l'apprendimento e di valutare le capacità operative, relazionali e di tenuta. L'incentivo ha la funzione di facilitare l'inserimento lavorativo e garantire una maggiore continuità nel tempo favorendo l'occupazione anche presso imprese non soggette agli obblighi L.68/99.

SEZIONE F – BUONE PRASSI

E' stato sostenuto lo sviluppo delle Cooperative sociali di inserimento lavorativo per promuovere l'inserimento lavorativo in forma stabile e qualificata per le persone con disabilità o svantaggiate.

Sono stati attuati progetti per l'accompagnamento all'occupabilità attraverso lavori socialmente utili destinati a disoccupati residenti in via continuativa da almeno tre anni in provincia di Trento, tra cui invalidi ai sensi della L.68/99 e persone con disabilità aventi una invalidità di tipo psichico/intellettivo pari o superiore all'80%.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Deliberazione della Giunta Provinciale del 2 Novembre 2015, n. 1945 "Approvazione del Documento degli interventi di politica del Lavoro 2015-2018."

Deliberazione della Giunta Provinciale del 26 Maggio 2014, n. 809 "Aggiornamento della disciplina per la gestione degli elenchi e delle graduatorie provinciali dei lavoratori disabili di cui all'art. 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

Deliberazione della Giunta Provinciale del 22 Novembre 2013, n. 2408 "Modifica e sostituzione del documento allegato alla deliberazione n. 412 di data 08 marzo 2013 recante intese operative per la valutazione e la certificazione dei soggetti disabili."

Legge Provinciale del 10 settembre 2003, n. 8 "Disposizioni per l'attuazione delle politiche a favore delle persone in situazione di handicap."

Legge Provinciale 20 marzo 2000, n. 3 "Misure collegate con la manovra di finanza pubblica per l'anno 2000."

Legge Provinciale del 16 giugno 1983, n. 19 "Organizzazione degli interventi di politica del lavoro."

REGIONE TOSCANA

SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Nella Regione Toscana alle Province sono attribuite le competenze riguardo ai servizi del collocamento mirato dei disabili attraverso la rete dei Centri per l'Impiego che operano sul territorio; questi, infatti, possono individuare misure di politica attiva del lavoro più idonee e funzionali al fine dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità nel quadro degli indirizzi predisposti dalla Regione. Gestione del Fondo Regionale disabili; incentivi assunzione Fondo Nazionale disabili; stipula di convenzioni.

SEZIONE B - RACCORDO CON I SERVIZI SOCIALI. SANITARI EDUCATIVI E FORMATIVI DEL TERRITORIO

Raccordo con i Servizi sociali e sanitari, ASL, Società della Salute, Medici legali e centri di salute mentale, Comuni, Istituti scolastici superiori, Agenzie formative, Associazioni disabili, Associazioni datoriali e dei lavoratori, soggetti del terzo settore. Programmazione di percorsi propedeutici/formativi/osservativi; raccordo tra i servizi e soggetti del territorio al fine di promuovere sinergie funzionali e definire azioni efficaci di integrazione socio-lavorativa dei disabili; valutazione più efficace della concreta capacità lavorativa della persona con disabilità e rafforzamento della fidelizzazione con le imprese, favorendo il pieno sviluppo in ambito professionale e realizzando un proficuo inserimento. I destinatari sono gli iscritti al collocamento mirato ai sensi della L. 68/99; aziende soggette e non soggette agli obblighi di assunzione della L. 68/99; soggetti svantaggiati segnalati da Enti Preposti (Servizi sociali territoriali, SERT, D.S.M., UEPE, ecc.). Sono stati sottoscritti protocolli per l'integrazione operativa tra i vari soggetti istituzionali e istituiti gruppi di coordinamento tecnico/professionali e istituzionali. Sono stati realizzati: incontri periodici e verifiche congiunte per l'analisi di casi specifici; feed back periodici richiesti ai soggetti ospitanti ed ai tutor per il monitoraggio e l'eventuale ri-definizione di percorsi formativi/tirocini/inserimento lavorativo particolarmente complessi per le criticità dell'utenza (specie, disabili psichici); condivisione periodica degli strumenti. I risultati sono stati i seguenti: Potenziamento degli strumenti per la definizione di progetti di integrazione lavorativa, ottimizzazione dei tempi di intervento per la risoluzione di criticità nei percorsi di tirocinio/formazione/lavoro, ampliamento delle opportunità di formazione mirata all'inserimento lavorativo, rafforzamento della rete delle aziende disponibili ad accogliere utenti a forte rischio di esclusione dal mercato del lavoro, buona risposta dei datori di lavoro e contrasto all'abbandono scolastico.

SEZIONE C - PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI PER FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Le azioni previste al fine di rafforzare le opportunità di inserimento lavorativo sono dirette a potenziare un contesto di positiva interazione tra i servizi offerti dalla rete regionale dei

SPI; gli incentivi alle assunzioni; il supporto alla presenza attiva delle persone con disabilità; servizi di orientamento; la formazione e accompagnamento. Altro obiettivo è quello di ridurre il fenomeno degli esoneri. Gestione del Comitato disabili con le parti sociali per la programmazione del Fondo regionale disabili; coordinamento tra tutti i settori regionali sul tema della disabilità; omogeneizzazione a livello regionale delle metodiche di programmazione e gestione dei servizi a favore delle persone con disabilità; operatività degli Enti gestori (Province e Città metropolitana di Firenze).

SEZIONE D – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FONDO REGIONALE

I soggetti coinvolti sono: Province, Città Metropolitana di Firenze, Organo in House FIL srl di Prato. Le iniziative si riferiscono alla promozione di specifiche politiche attive volte a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e la loro permanenza nel mondo del lavoro attraverso attivazione di percorsi finalizzati alla formazione e all'inserimento lavorativo / azioni di facilitazione. I destinatari sono: persone con disabilità iscritte ai Centri per l'Impiego; Aziende soggette e aziende non soggette agli obblighi di assunzione della L.68/99; Cooperative sociali e Onlus. Con le risorse del Fondo sono stati finanziati mediante contributi a fondo perduto a favore dei datori di lavoro: progetti di inserimento con percorso di formazione individuale, e/o tutoraggio; rimborso forfettario per le spese necessarie all'adeguamento del posto di lavoro e rimozione di tutte le barriere; programmi presentati dalle cooperative sociali di tipo B, per la creazione/mantenimento/reinserimento di posti di lavoro; apprestamento di tecnologie di telelavoro nelle imprese. Sono state stipulate con le Province e la Città Metropolitana convenzioni di collaborazione tra i soggetti attuatori dei Progetti. Tra i risultati emersi si segnala un incremento delle assunzioni e delle convenzioni e l'attivazione dei tirocini finalizzati.

SEZIONE E – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FSE

Regione Toscana e Sviluppo Toscana S.p.A. Le iniziative si riferiscono ad azioni volte a promuovere l'inserimento nel mercato del lavoro di persone con disabilità. I destinatari individuati sono le Aziende che assumono persone con disabilità iscritte ai Centri per l'impiego delle Province e Città metropolitana di Firenze. Sono stati erogati contributi per promuovere l'inserimento nel mercato del lavoro di persone con disabilità ed elaborato il protocollo attuativo tra la Regione Toscana e Sviluppo Toscana S.p.A. .

SEZIONE F – BUONE PRASSI

I soggetti coinvolti sono: Province e Città Metropolitana di Firenze, Centri per l'Impiego, Comuni del territorio, ASL, Servizi sociali e di salute mentale, Istituti scolastici, Consorzi e cooperative sociali. La Buona Prassi è stata caratterizzata da una piena attuazione agli obiettivi ed alle finalità della legge 68/99 favorendo l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e la loro permanenza nel mondo del lavoro. I destinatari sono soggetti disabili iscritti ai sensi della legge 68/99; Aziende soggette e non soggette agli obblighi di assunzione della L.68/99. Progetti di stage scuola lavoro per avviare percorsi di avviamento lavorativo di studenti; azioni rivolte all'area della disabilità psichica per l'inserimento al lavoro; attivazione di percorsi di osservazione in collaborazione con i servizi sociosanitari volti a verificare le competenze e capacità lavorative di soggetti prevalentemente con patologie psichiatriche. E' stato previsto l'intervento di tutor dedicati all'inserimento

lavorativo e la realizzazione di azioni rivolte all'area della disabilità psichica; sono stati realizzati incontri periodici su tavoli tematici, effettuate verifiche congiunte - analisi dei feedback , verificato i risultati statistici e analizzato i risultati con soggetti ospitanti, tutor e partner di riferimento. Si segnala, infine, un miglioramento della qualità degli inserimenti lavorativi; una riduzione della percentuale delle cessazioni per inadeguatezza dell'inserimento mirato; la messa in atto di azioni di tutoraggio volte al mantenimento del posto di lavoro grazie all'integrazione con i Servizi Socio Sanitari delle ASL e dei Comuni del territorio.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Delibera della Giunta Regionale del 30 giugno 2014, n. 543 "Interventi per l'anno 2014 a sostegno dell'occupazione: incentivi alle imprese per le assunzioni di lavoratori"

Decreto Direttoriale del 14 luglio 2014, n. 3110 "Approvazione degli Avvisi pubblici a sostegno dell'occupazione per l'anno 2014 e approvazione schema di Convenzione tra Regione Toscana e Sviluppo Toscana S.p.A."

REGIONE MARCHE

ANNI 2014-2015

SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Regione Marche con L. R.38 del 9/11/98 ha determinato l'assetto delle funzioni in tema di collocamento di servizi per l'impiego e di politiche attive del lavoro, ed ha intrapreso un percorso di decentramento in tema di collocamento, attribuendone le funzioni alle Province. Con detta legge e con L.R. 2 del 25/01/05, oltre all'istituzione della CPL, ha definito gli ambiti e le funzioni per la costituzione da parte delle Amm.ni Prov.li dei Centri Per l'Impiego, l'Orientamento e la Formazione.

Presso i 13 C.I.O.F. gli operatori lavorano sulla motivazione e approfondiscono le aree relative alle capacità , potenzialità e aspettative della persona con disabilità. Inoltre si avvalgono di strumenti di natura orientativa, promuovono attività di formazione e svolgono azioni di mediazione al collocamento. I casi che presentano maggiori difficoltà vengono, ove possibile, gestiti in collaborazione con i servizi Sociali e Sanitari del territorio.

SEZIONE B – RACCORDO CON I SERVIZI SOCIALI. SANITARI EDUCATIVI E FORMATIVI DEL TERRITORIO

Con Delibera di Giunta Regionale del 29 Settembre 2008, n. 1256, vengono approvati gli indirizzi relativi ai compiti delle Amministrazioni provinciali, per il tramite dei Centri per l'Impiego, l'orientamento e la formazione, delle Zone ASUR, per il tramite delle Unità multi disciplinari e degli enti locali riuniti negli ambiti territoriali sociali per l'integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro. I destinatari sono le persone disabili di cui alle lettere a) -b)- c) art. 1 L.68/99. I risultati raggiunti sono stati i seguenti: miglioramento del processo di uniformità delle procedure adottate, attivazione di due Servizi di

Inserimento Lavorativo Disabili (S.I.L.) presso le Province di Fermo, Pesaro e Urbino, costituzione di una Equipe di lavoro integrata.

SEZIONE C – PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI PER FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Con Delibera di Giunta Regionale del 29 Settembre 2008, n. 1256, le Province, gli Ambiti territoriali sociali, le Zone territoriali dell'ASUR hanno avviato percorsi di partecipazione per la definizione di protocolli di intesa che vedano anche il coinvolgimento della società civile, del mondo economico-produttivo e delle organizzazioni sindacali. Lo scopo è stato quello di individuare le migliori qualità operative per integrare le funzioni politiche e tecniche nella pianificazione locale della rete dei servizi e nelle varie fasi di definizione dei progetti di integrazione lavorativa.

SEZIONE D – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FONDO REGIONALE

La Regione Marche attraverso l'avviso pubblico di cui al ddpf 193/SIM 2012 favorisce l'assunzione a tempo indeterminato di persone disabili iscritte nelle liste provinciali, di cui all'art. 8 della Legge 12 marzo 1999 n. 68, attraverso: incentivi all'assunzione sia alle piccole e medie imprese private che alle cooperative sociali di tipo A e B iscritte all'albo regionale delle cooperative sociali; la realizzazione di progetti di tirocini formativi finalizzati all'assunzione presentati da piccole e medie imprese private e da cooperative sociali di inserimento lavorativo di tipo A e B; progetti, concordati con i Centri per l'impiego, l'orientamento e la formazione territoriale che verificano la presenza della motivazione, della fattibilità e della effettiva rispondenza dei tirocini alle esigenze e attese della persona con disabilità e dell'impresa/cooperativa sociale di tipo A e B. E' stato previsto il coinvolgimento di tutor didattico-organizzativi, incaricati dall'Amministrazione provinciale di competenza e di tutor interno all'impresa/cooperativa in affiancamento ai tirocinanti disabili; sono state effettuate N. 14 assunzioni a tempo indeterminato di cui N.5 presso imprese private (3 F e 2M) e N. 9 assunzioni (2 F e 7 M) fatte presso 8 cooperative sociali di tipo B.

SEZIONE E – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FSE

Le iniziative finanziate con il FSE sono state realizzate da:

1) Provincia di Fermo attraverso il Centro per l'Impiego di Fermo; 2) Provincia di Pesaro Urbino, scuole superiori, i Comuni, l'Asur Area Vasta 1, gli Ambiti Territoriali Sociali, la cooperazione sociale e la associazioni di familiari di persone disabili, 3) Provincia di Ancona, 4) Provincia di Ascoli Piceno.

Le finalità indicate sono: favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità; far crescere le autonomie e le capacità delle persone con disabilità che frequentano le scuole medie superiori; attivare borse lavoro; agevolare l'inserimento nel mercato del lavoro di persone svantaggiate appartenenti a nuclei familiari a basso reddito. I destinatari sono: persone con disabilità fisica, psico-fisica, sensoriale e psichica, alunni disabili che frequentano le scuole medie superiori, disoccupati e inoccupati e soggetti in mobilità in deroga, persone svantaggiate con disabilità appartenenti a nuclei familiari a basso reddito. Gli interventi a favore degli alunni disabili (stato di h.) delle scuole medie superiori, hanno realizzato percorsi di alternanza scuola-lavoro, borse lavoro per la realizzazione di esperienze lavorative da parte di persone con disabilità e persone svantaggiate, inserimento nel mercato del lavoro di persone svantaggiate appartenenti a nuclei familiari

a basso reddito. Sono stati effettuati percorsi di tirocinio, di osservazione e di orientamento al lavoro attraverso il raccordo (equipe integrate) con i servizi socio-sanitari del territorio; misure di accompagnamento, sostegno e gradualità nelle diverse fasi del progetto lavorativo; partecipazione in rete con le scuole superiori, i Comuni, l'Asur, gli Ambiti Territoriali Sociali e la cooperazione sociale e le associazioni di familiari di persone disabili; coinvolgimento dei datori di lavoro privati e pubblici. Sono stati attivati 248 programmi personalizzati, percorsi di stage, 6 borse lavoro, 88 esperienze lavorative per persone con disabilità della durata di sei mesi presso datori di lavoro privati o presso enti pubblici.

SEZIONE F – BUONE PRASSI

Sono stati potenziati i rapporti di collaborazione con i vari interlocutori dell'inserimento lavorativo dei disabili (Regione Marche, Province, i 13 Centri per l'impiego, l'orientamento e la formazione delle Marche, gli Enti Locali, le UMEA, i DSM e le Commissioni) al fine di rendere le buone prassi continuative, trasferibili, riproducibili attraverso percorsi condivisi che favoriscano il processo volto all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità; i destinatari sono le persone iscritte negli elenchi provinciali della Regione Marche di cui all'art. 8 della Legge 12 marzo 1999 n. 68 e altre persone svantaggiate; sono state attivate tutte le procedure per la presa in carico sul territorio; svolti incontri fra i vari interlocutori, seminari, sono state standardizzate le procedure e gli incontri tra i vari interlocutori. Infine sono stati stipulati protocolli d'intesa per il miglioramento del flusso delle informazioni e del potenziamento del lavoro di rete.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Decreto del Presidente del 23 Gennaio 2012, n. 2 "Protocollo di intesa tra la Provincia di Ancona, i Comuni dell'Ambito Territoriale Sociale XI di Ancona, i Comuni dell'Ambito Territoriale Sociale XII di Chiaravalle, i Comuni dell'Ambito Territoriale Sociale XIII di Osimo, l'ASUR Marche di Ancona – Area Vasta n. 2 – per la realizzazione di interventi di integrazione lavorativa delle persone con disabilità."

Decreto del Presidente del 30 giugno 2011, n. 38 "Protocollo di intesa tra la Provincia di Ancona, i Comuni dell'Ambito Sociale Territoriale IX di Jesi, i Comuni dell'Ambito Territoriale Sociale XII di Chiaravalle, l'ASUR Marche di Jesi, Zona territoriale n. 5 - l'ASUR Marche di Ancona, Zona territoriale n. 7, l'Ufficio Esecuzione penale Esterna di Ancona, le Cooperative sociali di tipo B, per la realizzazione di interventi di integrazione lavorativa delle persone con disabilità."

Decreto del Presidente del 15 Febbraio 2011, n. 14 "Protocollo di intesa tra la Provincia di Ancona, i Comuni dell'Ambito Sociale Territoriale n. 8 di Senigallia e l'ASUR Marche di Senigallia – Zona territoriale n. 4, per la realizzazione di interventi di integrazione lavorativa delle persone con disabilità."

Decreto del Presidente del 30 novembre 2010, n. 44 "Protocollo di intesa tra la Provincia di Ancona, i Comuni dell'Ambito sociale territoriale n. 10 di Fabriano e l'Asur Marche di Fabriano – Zona territoriale n. 6, per la realizzazione di interventi di integrazione lavorativa delle persone con disabilità."

Deliberazione della Giunta Regionale del 29/09/2008 n. 1256, "Indirizzi relativi ai compiti delle Province, delle zone ASUR e degli Enti Locali per l'integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro" – costituzione equipe di lavoro integrata: Al fine di realizzare la collaborazione e sinergia di tutti gli operatori appartenenti a più servizi di Enti diversi che si occupano delle persone con disabilità, a partire dalla formazione,

orientamento, esperienze di lavoro propedeutiche (borse lavoro e tirocini) e collocamento al lavoro si costituisce presso ogni CIOF un'equipe integrata pluridisciplinare.”

Legge Regionale del 25 gennaio 2005, n. 2 “Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro.”

REGIONE UMBRIA

SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Le competenze degli Uffici provinciali sono: a) approvazione e stipula delle convenzioni; b) concessione degli esoneri; c) concessione della compensazione territoriale; d) formulazione, aggiornamento e approvazione delle liste; e) supporto al Comitato Tecnico; f) procedura di avviamento a selezione presso datori di lavoro pubblici g) formazione degli atti amministrativi necessari per l'ingresso dei lavoratori con disabilità nel sistema regionale del collocamento mirato. I Centri operano in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, al fine della promozione, dell'attuazione e della verifica dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e con gli Uffici provinciali L. 68/99 al fine di garantire il livello massimo di informazione, trasparenza e consapevolezza delle opportunità offerte dalla L. n. 68/99 nei confronti delle persone con disabilità e delle aziende in obbligo e non.

SEZIONE B – RACCORDO CON I SERVIZI SOCIALI. SANITARI EDUCATIVI E FORMATIVI DEL TERRITORIO

A seguito dell'emanazione della L.R. n. 17/2013 e della Direttiva regionale di attuazione dei tirocini extracurricolari, è stata estesa la collaborazione con i SAL ai fini della definizione delle disposizioni speciali ai sensi dell'art. 17 della direttiva suddetta. Le disposizioni previste hanno il fine di garantire l'inclusione delle persone con disabilità con circostanziate deroghe in materia di ripetibilità, di durata settimanale e di corresponsione di indennità . I destinatari sono le persone con disabilità (non solamente quelle iscritte alla L. 68/99). Sono stati svolti, per particolari soggetti, numerosi incontri con gli operatori del sistema sociale e sanitario per individuare criteri volti a facilitare la promozione di tirocini e favorirne l'inserimento socio-inclusivo e terapeutico-riabilitativo. Tra i risultati riscontrati si segnala, in presenza di fattispecie che presentavano profili di analogia, l'omogeneizzazione nel territorio regionale delle varie e diversamente articolate misure preesistenti messe in atto dai vari Servizi di accompagnamento al lavoro.

SEZIONE C – PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI PER FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO

La Regione Umbria segnala il "Programma delle politiche del lavoro" quale documento di programmazione delle politiche attive del lavoro finanziate in misura prevalente con il POR FSE 2014-2020 attualizzandone i contenuti e gli obiettivi sulla base di una costante osservazione del mercato del lavoro. Nell'ambito delle varie misure di inserimento/reinserimento lavorativo sono state previste riserve finanziarie in favore delle persone con disabilità iscritte alla L. 68/99. Gli interventi hanno riguardato bonus

occupazionali per le assunzioni di persone iscritte alla L. 68/99 fino ad un massimo di 4.000 euro per contratto a tempo determinato di almeno 12 mesi e di euro 10.000 per contratto a tempo indeterminato qualora in entrambi i casi l'assunzione avvenga al di fuori dell'obbligo.

SEZIONE D – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FONDO REGIONALE

La Regione ha utilizzato le risorse del Fondo Regionale ad integrazione di quelle del Fondo Nazionale assegnate alla Regione Umbria al fine dei benefici alle imprese di cui all'art. 13 ante modifiche del Decreto Legislativo 151/2015. I destinatari sono le persone con disabilità iscritte alla L. 68/99 come individuate dall'art. art. 13 ante modifiche al Decreto Legislativo 151/2015.

SEZIONE E – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FSE

La Regione ha realizzato *work experience* per laureati che hanno compiuto 30 anni e incentivi per l'assunzione dei laureati al termine della *work experience* e di laureati disoccupati (anche iscritti l. 68/99). Inoltre, sono state previste forme di finanziamento per aiuti individuali a laureati disoccupati che hanno compiuto 30 anni per lo svolgimento di un progetto formativo di *work experience* (tirocinio extracurricolare di 6 mesi) presso un soggetto ospitante nella Regione Umbria. Al termine della *work experience* sono stati previsti incentivi ai datori di lavoro che hanno assunto i laureati di cui sopra. Ai fini della composizione della graduatoria dei progetti di *work experience*, ammissibili a finanziamento rispetto alle risorse previste dall'avviso, si è agito con la seguente modalità: maggior punteggio ai progetti di *work experience* qualora il laureato sia stato nella condizione di disabile iscritto alla L. 68/99. Per gli aiuti individuali: 835 domande presentate di cui 820 ammesse a finanziamento; per gli incentivi occupazionali: n. 104 domande afferenti a 109 assunzioni.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Deliberazione della giunta regionale del 26 maggio 2014, n. 597 "Disciplina tirocini extracurricolari ai sensi dell'art. 1, della L.R. n. 17 del 17 settembre 2013 e disposizioni organizzative in materia di tirocini. Modifiche e integrazioni della Direttiva di attuazione dei tirocini extracurricolari approvata con D.G.R. 2 dicembre 2013, n. 1354."

Deliberazione della Giunta Regionale del 03 settembre 2003, n. 1248 "Indirizzi regionali per l'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili."

REGIONE MOLISE

SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Provincia di Campobasso, attraverso il Comitato tecnico di cui all'art. 6, c. 2, lett. b) della L. n. 68/99 operante nell'ambito della Commissione Provinciale Tripartita, ha provveduto ad assolvere a tutte le competenze previste dalla normativa di riferimento ed in particolare alla valutazione delle persone con disabilità nelle loro capacità lavorative.

La Provincia di Isernia, attraverso il CPI di Isernia, ha svolto tutte le funzioni di cui all'art. 6, c. 1, della L. n. 68/99. I servizi svolti sono quelli previsti dall'art. 6, c. 1, della L. n. 68/99. In particolare, i CPI della Provincia di Campobasso hanno provveduto alla erogazione dei servizi di informazione, orientamento e consulenza nell'ottica della flessibilità e di un intervento differenziato dell'utenza, individuando percorsi, metodologie e strumenti specifici nel rispetto delle individualità e dell'integrazione lavorativa.

SEZIONE B – RACCORDO CON I SERVIZI SOCIALI. SANITARI EDUCATIVI E FORMATIVI DEL TERRITORIO

I soggetti coinvolti nella collaborazione con i Centri per l'Impiego delle Province di Campobasso e di Isernia sono: il sistema delle cooperative sociali, le associazioni delle persone con disabilità e degli imprenditori, i consulenti del lavoro, i patronati, gli enti di formazione, i servizi socio-sanitari, l'INAIL e l'INPS. La collaborazione opera nell'ambito di una rete, che consente una mediazione tra le caratteristiche del lavoratore e quelle dell'azienda, coinvolgendo gli Enti ed i Servizi territoriali che in qualche modo possano contribuire a favorire l'inserimento lavorativo della persona con disabilità.

Sono stati introdotti strumenti e procedure che consentano da un lato opportunità di lavoro per le persone con disabilità e dall'altro la sostenibilità di questo tipo di inserimento nell'assetto organizzativo delle imprese. Le persone con disabilità coinvolte sono, per la Provincia di Campobasso, i disabili di natura psichica e con una disabilità di grado elevato; per la Provincia di Isernia, i disabili di natura psichica, i disabili di grado elevato, i disabili di natura motoria, i ciechi, etc. Per la Provincia di Campobasso sono stati realizzati accordi tra i vari attori coinvolti, anche per le vie brevi, al fine di definire percorsi in favore dei soggetti disabili.

Per la Provincia di Isernia il servizio per il collocamento mirato si è occupato dell'iscrizione delle persone con disabilità certificate e delle categorie protette nell'elenco di cui alla L. 68/99, nonché dell'attivazione di tutte le misure previste per favorirne l'inserimento lavorativo e consentire ai datori di lavoro di assolvere agli obblighi di assunzione previsti dalla L. 68/99. Per la Provincia di Isernia la collaborazione tra i diversi attori coinvolti non è stata regolata con apposite convenzioni bensì con uno scambio frequente di informazioni sia telefoniche che tramite e-mail. Per la Provincia di Isernia i risultati sono stati positivi in quanto, nonostante non ci siano stati atti che avviassero una relazione di scambio di informazioni, si è tentato di creare una rete di comunicazione tra i diversi soggetti coinvolti.

SEZIONE C – PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI PER FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Per la Provincia di Isernia la programmazione comunitaria di riferimento per il 2014-2015 è stata quella relativa al POR FSE 2007-2013 la cui finalità era il rafforzamento delle politiche per l'inclusione sociale, rivolte alle persone in condizioni di svantaggio sul mercato del lavoro, tra cui le persone con disabilità. Al centro dell'attenzione degli interventi promossi c'è stata l'integrazione con le politiche del lavoro e della formazione professionale, in quanto l'obiettivo prioritario risultava essere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Le modalità operative messe in atto dalla Provincia di Isernia al fine di raggiungere gli obiettivi previsti sono state lo sviluppo di percorsi di integrazione, di inserimento e reinserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati e di abbattimento di ogni

forma di discriminazione nel mercato del lavoro. Per la Provincia di Isernia i risultati emersi sono stati: interventi di potenziamento a livello locale dell'integrazione tra servizi e politiche educative, della formazione professionale, del lavoro, della cura e dell'inclusione sociale volti a favorire il recupero e l'inserimento lavorativo e sociale delle persone con disabilità soprattutto grazie alla stipula di convenzioni di inserimento lavorativo.

SEZIONE E – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FSE

La Regione Molise (Assessorato Politiche Sociali) e i Comuni del territorio molisano hanno realizzato percorsi lavorativi per sostenere l'integrazione sociale dei soggetti ai margini del mercato del lavoro, maggiormente a rischio di esclusione socio-lavorativa, attraverso la concessione di n. 710 borse lavoro ai Comuni molisani, per gli anni 2014 -2015. Tra i vari destinatari dell'intervento, vi sono anche le persone con disabilità ai sensi dell'art. 1 della legge n. 68/99, residenti nei Comuni molisani che assegnano borse lavoro. Sono state concesse n. 710 borse lavoro ai Comuni molisani, per un importo totale di Euro 1.917.000,00, della durata di 6 mesi, a valere sulle risorse del POR FSE 2007/2013. La borsa lavoro è uno strumento educativo/formativo per facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro di soggetti appartenenti alle cosiddette fasce deboli attraverso un'esperienza lavorativa (che non costituisce rapporto di lavoro). La Regione Molise ha approvato, con D.G.R. n. 476/2014, un avviso pubblico per l'assegnazione da parte dei Comuni di borse lavoro.

SEZIONE F – BUONE PRASSI

La Regione Molise (Assessorato Politiche per l'Occupazione), l'Agenzia Regionale Molise Lavoro e l'Università degli Studi del Molise hanno realizzato un percorso di formazione specialistica e un successivo percorso di tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo, finalizzati allo sviluppo di un progetto di innovazione di tipo tecnologico o non tecnologico all'interno di un'impresa. I destinatari sono n. 50 laureati residenti in Molise, di età non superiore ai 35 anni, di cui n. 5 laureati con disabilità iscritti negli appositi elenchi provinciali tenuti dai competenti Centri per l'Impiego molisani. Con DGR n. 654/2014 è stato approvato l'Avviso Pubblico per l'attuazione di n. 50 Project Work Innovazione che consistono nella realizzazione di un percorso di formazione specialistica e di un successivo percorso di tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo. Nello specifico l'art. 7 dell'Avviso prevede una riserva di n. 5 Project Work Innovazione da assegnare ad altrettante persone con disabilità.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Deliberazione della Giunta Regionale del 2 dicembre 2014, n. 654 "PIANO INTEGRATO "GIOVANI MOLISE" - LINEA D'INTERVENTO 1 -PROJECT WORK INNOVAZIONE (PWI) - PROVVEDIMENTI"

Deliberazione della Giunta Regionale del 30 Dicembre 2013, n. 717 " Decreto Legislativo n. 181/00, e successive modificazioni ed integrazioni – D.P.R. N. 442/00 – D.G.R. N. 1003/2007 – Disposizioni contenenti indirizzi operativi, criteri e modalità in materia di incontro domanda ed offerta di lavoro ed avviamento a selezione presso le Pubbliche Amministrazioni."

Deliberazione della Giunta Regionale del 1 ottobre 2014, n. 476 "Programma operativo regionale 2007 – 2013 regione Molise Obiettivo 2 – "competitività regionale e

occupazione" - asse III - inclusione social; obiettivo specifico g) sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il reinserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro. Approvazione avviso pubblico a sportello. Anno 2014 - 2015."

REGIONE CAMPANIA

SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Nella Regione Campania le funzioni e i compiti attribuiti alle Province sono: programmazione, attuazione e verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento delle persone con disabilità, nonché l'avviamento lavorativo, la tenuta delle liste, il rilascio delle autorizzazioni agli esoneri, la stipula della convenzioni e l'attuazione del collocamento mirato. I servizi svolti dai centri per l'impiego sono: informazione orientativa sulle opportunità del mercato del lavoro, incentivo per l'inserimento o la promozione di lavoro autonomo sugli strumenti di previdenza, assicurazione, sicurezza, tutela e qualità del lavoro; consultazione delle banche dati su domanda e offerta di lavoro, inserimento lavorativo delle persone con disabilità; verifica dello stato di disoccupazione, proposte di adesione a iniziative di inserimento lavorativo, sottoscrizione di un patto di servizio.

SEZIONE D - INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FONDO REGIONALE

Le iniziative hanno riguardato l'incentivo all'occupazione di persone con disabilità a rischio di esclusione sociale, attraverso la realizzazione dei percorsi mirati e specifiche azioni di tutoraggio; la definizione di un percorso formativo e/o lavorativo personale mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro e della realtà aziendale.

Sono stati realizzati tirocini formativi e di orientamento per persone con disabilità destinati ad aziende operanti sui territori provinciali. I destinatari sono disoccupati/ inoccupati di età pari o superiore ai 18 anni, persone iscritte nell'elenco di cui all'art. 1, c. 1 della legge 68/99 con una percentuale del 46% e iscritti nei centri per l'impiego provinciali. L'iniziativa, svolta dai Servizi per l'impiego - collocamento disabili, ha avuto inizio a fine ottobre 2014 ed è terminata il 31/12/2015. La durata delle attività di tirocinio sono state di 4, 6 e 12 mesi.

REGIONE PUGLIA

SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Presso ogni Provincia è istituito l'Ufficio Competente che provvede all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri, delle

compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato.

In raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi provvede, inoltre, alla programmazione, all'attuazione e alla verifica degli interventi a favore dei soggetti di cui alla L.68/99; Presso i singoli CPI vengono svolte le attività di accoglienza dei soggetti di cui alla L.68/99 (iscrizione, cancellazione e variazione delle liste, attività di informazione e orientamento).

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Legge Regionale del 5 maggio 1999, n. 19 "Norme in materia di politica regionale del lavoro e dei servizi all'impiego".

REGIONE BASILICATA

SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

La Regione Basilicata individua, nei Servizi del Lavoro delle Province, gli Uffici competenti di cui all'art. 6 della legge n. 68/99, i quali operano nel rispetto dei criteri delle modalità di gestione previsti dalla L.R. n. 29/98 avvalendosi dei Centri per l'Impiego; le funzioni dei servizi hanno riguardato: avviamento al lavoro, tenuta delle liste, rilascio delle autorizzazioni, esoneri e compensazioni territoriali, stipula delle convenzioni e attuazione del collocamento mirato, promozione dell'accesso al lavoro delle persone con disabilità.

SEZIONE C - PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI PER FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO

La Regione attraverso il Programma triennale straordinario di interventi ha sostenuto l'autonomia personale delle persone con disabilità e l'inserimento socio - lavorativo. E' stato riconosciuto un contributo a titolo di cofinanziamento a favore di Enti Pubblici che presentano progetti alla Regione Basilicata diretti all'inserimento lavorativo. Sono stati infine realizzati inserimenti socio - lavorativi con l'attivazione di contratti a tempo determinato e indeterminato.

SEZIONE D - INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FONDO REGIONALE

Attraverso i Comuni - Aziende Sanitarie Locali le iniziative hanno riguardato la promozione della cultura dell'integrazione finalizzata a favorire un'esperienza nel campo del lavoro.

E' stato attivato un partenariato istituzionale, in attuazione dei principi di sussidiarietà con il coinvolgimento del servizio psico - medico - pedagogico. I destinatari sono le persone con disabilità iscritte nelle liste di cui alla legge n. 68/99. Sono stati, inoltre, previsti contributi a favore di Enti Pubblici che hanno assunto lavoratori con disabilità e che proseguono i progetti di inserimento lavorativo - *WORK EXPERIENCE*. Sono stati approvati i progetti integrati di *WORK EXPERIENCE* finalizzati anche all'assunzione a tempo determinato. Tra i risultati si segnalano inserimenti socio - lavorativi con l'attivazione di contratti a tempo determinato e indeterminato.

SEZIONE E – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FSE

Nella Regione Basilicata le iniziative hanno riguardato organismi di formazione accreditati tra cui: E.SC.LA, FORCOPIM, INNFORM, IREFORR, IBS, IFOR SAS con l'obiettivo di inserire le persone con disabilità in un percorso di formazione per favorirne l'occupabilità e l'integrazione sociale. I destinatari sono giovani con disabilità intellettiva/insufficienza mentale. I progetti individualizzati hanno consentito l'acquisizione di competenze lavorative spendibili in più contesti professionali. Tra i risultati si segnala un raggiungimento delle competenze e delle abilità oggetto del percorso formativo realizzato.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Legge Regionale del 27 gennaio 2015, n. 5 "Legge di stabilità regionale 2015"

Legge Regionale del 30 dicembre 2011, n. 26 "Disposizioni per la Formazione del Bilancio di Previsione Annuale e Pluriennale della Regione Basilicata – Legge Finanziaria 2012."

Deliberazione della Giunta Regionale del 14 aprile 2010, n. 701 " P.O. F.S.E. Basilicata 2007/2013 – Asse III Inclusionione Sociale – Approvazione avviso pubblico Formazione dei cittadini diversamente abili".

Deliberazione della Giunta Regionale del 8 Agosto 2005, n. 1689 " Legge Regionale del 20 luglio 2001, n. 28: Promozione dell'accesso al lavoro delle persone disabili – Art. 3, Azioni positive di politiche attive per il lavoro delle persone diversamente abili – anno 2005 – approvazione."

Legge Regionale del 20 luglio 2001, n. 28, "Promozione dell'accesso al lavoro delle persone disabili."

REGIONE SICILIANA**SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

Nella Regione i servizi svolti dai centri per l'impiego sono: Creazione/ Gestione Elenco Anagrafico; accertamento Condizioni di Disabilità; istituzione/gestione Scheda Anagrafico Professionale; definizione ed accertamento stato di disoccupazione; immediata dichiarazione di disponibilità allo svolgimento dell'attività lavorativa; graduatorie, autorizzazioni all'assunzione, prospetti.

SEZIONE C – PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI PER FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO

La programmazione si è rivolta, come da convenzione quadro ex art. 14 del Decreto Legislativo del 10.09.2003 n. 276, all'inserimento nel mercato del lavoro delle persone con disabilità che hanno presentato particolari difficoltà d'inserimento nel ciclo lavorativo ordinario anche attraverso tirocini formativi.

REGIONE SARDEGNA**SEZIONE A - ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

Nella Regione le funzioni ex art. 6 della L.68/99 sono attribuite alle Province che le esercitano tramite i servizi di inserimento mirato e i centri dei servizi per il lavoro.

E' stata istituita la Commissione provinciale per il collocamento mirato delle persone con disabilità prevista dalla L.R. 20/2005 art. 9 al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa.

Attraverso gli uffici per l'inserimento mirato si realizzano azioni di accoglienza, consulenza e informazione orientativa, gestione di specifiche procedure amministrative, promozione e sostegno delle fasce deboli nel mercato del lavoro utilizzando strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare le capacità lavorative residuali delle persone con disabilità al fine di inserirle in un ambiente lavorativo compatibile.

SEZIONE B – RACCORDO CON I SERVIZI SOCIALI. SANITARI EDUCATIVI E FORMATIVI DEL TERRITORIO

La Provincia di Cagliari e 5 Istituti di istruzione superiore statale, tramite le risorse del Fondo regionale per i disabili di cui all'art. 1 c.2 della L.R. : 20/2002, hanno avviato i seguenti progetti:

- progetto speciale "I cinque sensi creativi"
- progetto speciale "Campus formativo Sardegna"

I progetti intervengono sulla preparazione all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità per l'acquisizione di competenze utilizzabili anche in ambito lavorativo attraverso una programmazione su obiettivi prettamente didattici. I destinatari sono allievi con disabilità frequentanti Istituti di istruzione superiore statale. I progetti sono stati articolati in diverse azioni attraverso attività didattiche all'interno degli Istituti e presso stage aziendali, operando in situazioni lavorative simulate. I risultati attesi riguardano l'acquisizione di esperienze che permettano agli individui coinvolti nell'azione di ampliare il repertorio delle conoscenze, sviluppare abilità e competenze sociali anche in un contesto diverso da quello abituale, aumentare la fiducia in se stessi e nelle proprie capacità, riuscire a stabilire relazioni collaborative, migliorare l'impegno come condizione essenziale per il conseguimento degli obiettivi.

SEZIONE C – PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI PER FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO

La Regione Autonoma della Sardegna, attraverso l'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale, direttamente o tramite le Province, ha programmato interventi di inserimento lavorativo di persone con disabilità attraverso i seguenti strumenti:

- contributi all'assunzione;
- adeguamenti dei posti di lavoro;
- promozione di tirocini formativi e di orientamento;
- altri progetti specifici sottoposti alla valutazione del Comitato regionale del Fondo disabili.

Le strutture provinciali per l'inserimento mirato hanno svolto i seguenti compiti:

- gestione delle graduatorie delle persone con disabilità;
- verifica, attraverso Commissioni Tecniche, delle capacità residuali;
- predisposizione di Convenzioni per l'inserimento lavorativo;
- predisposizione di Progetti personalizzati;
- programmazione di azioni mirate per particolari problematiche legate alle realtà del territorio.

SEZIONE D – INIZIATIVE FINANZIATE CON IL FONDO REGIONALE

Le iniziative hanno riguardato l'inserimento mirato di persone con disabilità attraverso assunzioni a tempo determinato, tirocini formativi e di orientamento e l'attivazione di progetti specifici per l'inserimento lavorativo valutati dal Comitato per la gestione del Fondo regionale disabili. I destinatari sono le persone in cerca di occupazione iscritte alle liste provinciali di cui all'art. 8 della Legge 68/1999. La Regione Sardegna, tramite l'Assessorato del Lavoro, ha trasferito alle Province le risorse del Fondo Regionale per i disabili di cui alla Legge Regionale n. 20/2002 per progetti di inserimento lavorativo da attuare sulla base degli indirizzi previsti dalla DGR 28/8 del 2012.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Determinazione del Dirigente – Provincia di Cagliari - del 20 Maggio 2015, n. 137

“ Fondo regionale per l'Occupazione dei diversamente abili: approvazione progetto Campus Formativo Sardegna e convenzione con Istituto Tecnico Primo Levi”

Determinazione del Dirigente – Provincia di Cagliari - del 19 Maggio 2015, n. 131

“ Fondo regionale per l'Occupazione dei diversamente abili: approvazione progetti i cinque sensi creativi”

DELIBERAZIONE DEL 27.3.2015, N. 12/22 “Collocamento mirato delle persone con disabilità indicate dalla legge n. 68/1999 recante “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”. Avviamenti a selezione dei centralinisti non vedenti e integrazioni alle Delib.G.R. n. 33/18 del 8.8.2013 e n. 53/43 del 20.12.2013.”

DELIBERAZIONE DEL 20.12.2013, N. 53/43 “Legge n. 68/1999 recante “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”. Collocamento mirato delle persone con disabilità. Eliminazione delle graduatorie provinciali annuali e criteri di formazione delle graduatorie delle persone iscritte agli elenchi della legge n. 68/1999 in caso di avviamenti a selezione presso gli Enti Pubblici, e in caso di richiesta numerica da parte dei datori di lavoro privati.”

DELIBERAZIONE DEL 14.5.2013, N. 19/23 “Legge 12 marzo 1999, n. 68, art. 13. Linee guida per la gestione del Fondo nazionale per il diritto al lavoro delle persone con disabilità, valide per le assunzioni a decorrere dall'anno 2011.

DELIBERAZIONE DEL 26.6.2012, N. 28/8 “L.R. 28 ottobre 2002, n. 20. Trasferimento alle Province delle risorse del Fondo regionale per l'occupazione dei diversamente abili e indirizzi per l'utilizzo. Approvazione delle Linee guida dei tirocini formativi e di orientamento per persone con disabilità.”

DELIBERAZIONE DEL 23.10.2012, N. 42/47 “Convenzione quadro della Provincia di Nuoro avente ad oggetto “Accordo per la sperimentazione di un modello finalizzato all'integrazione nel mercato del lavoro delle persone disabili che presentino particolari difficoltà d'inserimento nel ciclo lavorativo ordinario”, stipulata ai sensi dell'art. 14 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Approvazione sperimentazione e validazione convenzione.”

DELIBERAZIONE DEL 7.12.2011, N. 49/7 "L.R. n. 1/2011, art. 6, comma 12. Piano regionale per i servizi, le politiche del lavoro e l'occupazione 2011 - 2014."

DELIBERAZIONE DEL 23.11.2010, N. 41/12 "Ripartizione tra le Province delle risorse disponibili sull'UPB S05.03.004, Capitolo SC05.0583, Cdr 00.10.01.02 - anno 2010. Ammissione ai benefici previsti in caso di attivazione di tirocini formativi per diversamente abili di cui alla L.R. n. 20/2002. Sanatoria delle istanze presentate in maniera non conforme alla deliberazione n. 37/27 del 30.7.2009.

Legge Regionale del 5 dicembre 2005, n. 20 "Norme in materia di promozione dell'occupazione, sicurezza e qualità del lavoro. Disciplina dei servizi e delle politiche per il lavoro. Abrogazione della legge regionale 14 luglio 2003, n. 9, in materia di lavoro e servizi all'impiego."

Legge Regionale del 28 ottobre 2002, n. 20 "Istituzione del Fondo regionale per l'occupazione dei diversamente abili."

ALLEGATO 2 – NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L. 12 marzo 1999, n. 68 (1)**Norme per il diritto al lavoro dei disabili (2).**

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 23 marzo 1999, n. 68, S.O.

(2) Per il regolamento di esecuzione della presente legge vedi il D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333. Vedi, anche, l'art. 7, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4 e il comma 2-quater dell'art. 14, D.L. 29 dicembre 2011, n. 216, aggiunto dalla legge di conversione 24 febbraio 2012, n. 14.

Capo I

Diritto al lavoro dei disabili

1. Collocamento dei disabili.

1. La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica:

a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509 , dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222 (3);

b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;

c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alla L. 27 maggio 1970, n. 382 , e successive modificazioni, e alla L. 26 maggio 1970, n. 381 , e successive modificazioni;

d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915 , e successive modificazioni.

2. Agli effetti della presente legge si intendono per non vedenti coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione. Si intendono per sordomuti coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.

3. Restano ferme le norme per i centralinisti telefonici non vedenti di cui alla legge 14 luglio 1957, n. 594 , e successive modificazioni, alla legge 28 luglio 1960, n. 778 , alla legge 5 marzo 1965, n. 155 , alla legge 11 aprile 1967, n. 231, alla legge 3 giugno 1971, n. 397 , e alla legge 29 marzo 1985, n. 113 , le norme per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti di cui alla legge 21 luglio 1961, n. 686 , e alla legge 19 maggio 1971, n. 403 , le norme per i terapisti della riabilitazione non vedenti di cui alla legge 11 gennaio 1994, n. 29 , e le norme per gli insegnanti non vedenti di cui all'articolo 61 della legge 20 maggio 1982, n. 270 . Per l'assunzione obbligatoria dei sordomuti restano altresì ferme le disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 della legge 13 marzo 1958, n. 308 .

4. L'accertamento delle condizioni di disabilità di cui al presente articolo, che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, è effettuato dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 , secondo i criteri indicati nell'atto di indirizzo e coordinamento emanato dal Presidente del Consiglio dei

ministri entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1. Con il medesimo atto vengono stabiliti i criteri e le modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante (4).

5. In considerazione dei criteri adottati, ai sensi del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, per la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai fini dell'accertamento delle condizioni di disabilità è ritenuta sufficiente la presentazione di certificazione rilasciata dall'INAIL.

6. Per i soggetti di cui al comma 1, lettera d), l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili continua ad essere effettuato ai sensi delle disposizioni del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

7. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

(3) Lettera così modificata dal comma 1 dell'art. 2, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

(4) Con D.P.C.M. 13 gennaio 2000, è stato approvato l'atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili.

2. Collocamento mirato.

1. Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

3. Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva.

1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti (5).

2. [Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni] (6).

3. Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative [e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione] (7).

4. Per i servizi di polizia, della protezione civile, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi (8).

5. Gli obblighi di assunzione di cui al presente articolo sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero dall'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863; gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di

intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 , e successive modificazioni, e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'articolo 8, comma 1, della stessa legge.

6. Agli enti pubblici economici si applica la disciplina prevista per i datori di lavoro privati.

7. Nella quota di riserva sono computati i lavoratori che vengono assunti ai sensi della legge 21 luglio 1961, n. 686 , e successive modificazioni, nonché della legge 29 marzo 1985, n. 113 , e della legge 11 gennaio 1994, n. 29 (9).

(5) Vedi, anche, l'art. 2, D.M. 7 luglio 2000, n. 357 e la lettera b) del comma 5 dell'art. 22, L. 12 novembre 2011, n. 183.

(6) Comma abrogato dal comma 1 dell'art. 3, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015, e con effetto dal 1° gennaio 2017.

(7) Le parole tra parentesi quadre sono state soppresse dal comma 2 dell'art. 3, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015, e con effetto dal 1° gennaio 2017.

(8) Comma così modificato dall'art. 2268, comma 1, n. 957), D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66, con la decorrenza prevista dall'art. 2272, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 66/2010.

(9) Sull'applicabilità delle disposizioni contenute nel presente articolo vedi l'art. 132, D.Lgs. 13 ottobre 2005, n. 217.

4. Criteri di computo della quota di riserva.

1. Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'articolo 18, comma secondo, della legge 20 maggio 1970, n. 300 , come sostituito dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108 (10).

2. Nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.

3. I lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di tele-lavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro, anche mediante la predisposizione di accomodamenti ragionevoli ai sensi dell'articolo 27, paragrafo 1, lettera (i), della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità adottata dall'Assemblea generale il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva dalla legge 3 marzo 2009, n. 18 atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro in conformità alla disciplina di cui all'articolo 11, secondo comma, della legge 18 dicembre 1973, n. 877 , e a quella stabilita dal contratto collettivo nazionale

applicato ai lavoratori dell'azienda che occupa il disabile a domicilio o attraverso il tele-lavoro, sono computati ai fini della copertura della quota di riserva (11).

3-bis. I lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti (12).

4. I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8.

5. Le disposizioni di cui all'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 25 ottobre 1981, n. 738, si applicano anche al personale militare e della protezione civile.

6. Qualora si renda necessaria, ai fini dell'inserimento mirato, una adeguata riqualificazione professionale, le regioni possono autorizzare, con oneri a proprio carico, lo svolgimento delle relative attività presso la stessa azienda che effettua l'assunzione oppure affidarne lo svolgimento, mediante convenzioni, alle associazioni nazionali di promozione, tutela e rappresentanza, di cui all'articolo 115 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, e successive modificazioni, che abbiano le adeguate competenze tecniche, risorse e disponibilità, agli istituti di formazione che di tali associazioni siano emanazione, purché in possesso dei requisiti previsti dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845, nonché ai soggetti di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai fini del finanziamento delle attività di riqualificazione professionale e della corrispondente assistenza economica ai mutilati ed invalidi del lavoro, l'addizionale di cui al primo comma dell'articolo 181 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, detratte le spese per l'assegno di incollocabilità previsto dall'articolo 180 dello stesso testo unico, per l'assegno speciale di cui alla legge 5 maggio 1976, n. 248, e per il fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 62 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è attribuita alle regioni, secondo parametri predisposti dal Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, di seguito denominata «Conferenza unificata».

(10) Comma così modificato dalla lettera a) del comma 27 dell'art. 4, L. 28 giugno 2012, n. 92, come modificata dall'art. 46-bis, comma 1, lett. l), D.L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2012, n. 134.

(11) Comma così modificato dal comma 5 dell'art. 9, D.L. 18 ottobre 2012, n. 179.

(12) Comma aggiunto dal comma 1 dell'art. 4, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello

stesso D.Lgs. n. 151/2015. Successivamente, il presente comma è stato così modificato dall'art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185, a decorrere dall'8 ottobre 2016, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 185/2016.

5. Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi.

1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentite le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il parere entro trenta giorni dalla data di trasmissione dello schema di decreto, e la Conferenza unificata, sono individuate le mansioni che, in relazione all'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta. Il predetto decreto determina altresì la misura della eventuale riduzione.

2. I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. Non sono inoltre tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3 i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore. Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere. Sono altresì esentati dal predetto obbligo i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto. Per consentire al comparto dell'autotrasporto nazionale di evolvere verso modalità di servizio più evolute e competitive e per favorire un maggiore grado di sicurezza nella circolazione stradale di mezzi, ai sensi del comma 1 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1997, n. 454, i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3 (13).

3. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14 un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di euro 30,64 (14) per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

3-bis. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato (15).

4. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentita la Conferenza unificata e sentite altresì le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il loro parere con le modalità di cui al comma 1, sono disciplinati i procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione, che avviene solo in presenza di adeguata motivazione (16).

5. In caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi di cui al presente articolo, la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua. La riscossione è disciplinata secondo i criteri previsti al comma 7.

6. Gli importi dei contributi e della maggiorazione di cui al presente articolo sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata.

7. Le regioni, entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, determinano i criteri e le modalità relativi al pagamento, alla riscossione e al versamento, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14, delle somme di cui al presente articolo.

8. Gli obblighi di cui agli articoli 3 e 18 devono essere rispettati a livello nazionale. Ai fini del rispetto degli obblighi ivi previsti, i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo ai sensi dell'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 possono assumere in una unità produttiva o, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia (17).

8-bis. I datori di lavoro privati che si avvalgono della facoltà di cui al comma 8 trasmettono in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle province in cui insistono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6, dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo (18).

8-ter. I datori di lavoro pubblici possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno degli uffici competenti, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6 (19).

8-quater. Sono o restano abrogate tutte le norme incompatibili con le disposizioni di cui ai commi 8, 8-bis e 8-ter (20).

8-quinquies. Al fine di evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonero dagli obblighi di cui all'articolo 3 e di garantire il rispetto delle quote di riserva, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, da emanare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono ridefiniti i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e sono stabilite norme volte al potenziamento delle attività di controllo (21).

(13) Comma così modificato prima dall'art. 2-bis, D.L. 20 dicembre 1999, n. 484, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione, poi dall'art. 78, comma 9, L. 23 dicembre 2000, n. 388, dal comma 53 dell'art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247, dal comma 2-ter dell'art. 6, D.L. 13 maggio 2011, n. 70, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione, dalla lettera b) del comma 27 dell'art. 4, L. 28 giugno 2012, n. 92 e, infine, dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 5, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015. Vedi, anche, i commi 92 e 94 dello stesso articolo 1, L. n. 247 del 2007.

(14) L'originario importo di lire 25.000 è stato convertito in euro 12,91 ed adeguato ad euro 30,64 dall'art. 1, D.M. 21 dicembre 2007 (Gazz. Uff. 4 febbraio 2008, n. 29).

(15) Comma aggiunto dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 5, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art.

43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015. Vedi, anche, il comma 2 del citato art. 5, D.Lgs. n. 151/2015 e il D.M. 10 marzo 2016.

(16) In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il D.M. 7 luglio 2000, n. 357.

(17) Comma così sostituito dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 9, D.L. 13 agosto 2011, n. 138.

(18) Comma aggiunto dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 9, D.L. 13 agosto 2011, n. 138.

(19) Comma aggiunto dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 9, D.L. 13 agosto 2011, n. 138 e poi così sostituito dalla lettera c) del comma 1 dell'art. 5, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

(20) Comma aggiunto dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 9, D.L. 13 agosto 2011, n. 138.

(21) Comma aggiunto dalla lettera c) del comma 27 dell'art. 4, L. 28 giugno 2012, n. 92.

Capo II

Servizi del collocamento obbligatorio

6. Servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili e modifiche al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

1. Gli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, di seguito denominati «uffici competenti», provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti di cui alla presente legge nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato. I medesimi organismi sono tenuti a comunicare, anche in via telematica, con cadenza almeno mensile, alla competente Direzione territoriale del lavoro, il mancato rispetto degli obblighi di cui all'articolo 3, nonché il ricorso agli esoneri, ai fini della attivazione degli eventuali accertamenti (22).

2. All'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole: «maggiormente rappresentative» sono sostituite dalle seguenti: «comparativamente più rappresentative»;

b) ... (23).

(22) Comma così modificato dalla lettera d) del comma 27 dell'art. 4, L. 28 giugno 2012, n. 92.

(23) Aggiunge due periodi al comma 3 dell'art. 6, D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469.

Capo III

Avviamento al lavoro

7. Modalità delle assunzioni obbligatorie.

1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8

che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro (24).

1-bis. Nel caso di mancata assunzione secondo le modalità di cui al comma 1 entro il termine di cui all'articolo 9, comma 1, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro (25).

1-ter. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali effettua uno specifico monitoraggio degli effetti delle previsioni di cui al comma 1 in termini di occupazione delle persone con disabilità e miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Da tale monitoraggio non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica (26).

2. I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni in conformità a quanto previsto dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 11 della presente legge. Per le assunzioni di cui all'articolo 36, comma 1, lettera a), del predetto decreto legislativo n. 29 del 1993, e successive modificazioni, i lavoratori disabili iscritti nell'elenco di cui all'articolo 8, comma 2, della presente legge hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.

3. La Banca d'Italia e l'Ufficio italiano dei cambi, che esercitano le funzioni di vigilanza sul sistema creditizio e in materia valutaria, procedono alle assunzioni di cui alla presente legge mediante pubblica selezione, effettuata anche su base nazionale.

(24) Comma così sostituito dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 6, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

(25) Comma aggiunto dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 6, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

(26) Comma aggiunto dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 6, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

8. Elenchi e graduatorie.

1. Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, il quale può, comunque, iscriversi nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto. Per ogni persona, il comitato tecnico di cui al comma 1-bis annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Gli uffici competenti provvedono al collocamento delle persone di cui al primo periodo del presente comma alle dipendenze dei datori di lavoro (27).

1-bis. Presso i servizi per il collocamento mirato opera un comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità. Agli

oneri per il funzionamento del comitato tecnico si provvede con le risorse finanziarie, umane e strumentali già previste a legislazione vigente. Ai componenti del comitato non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza o altro emolumento comunque denominato (28).

2. Presso gli uffici competenti è istituito un elenco, con unica graduatoria, dei disabili che risultano disoccupati; l'elenco e la graduatoria sono pubblici e vengono formati applicando i criteri di cui al comma 4. Dagli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria sono escluse le prestazioni a carattere risarcitorio percepite in conseguenza della perdita della capacità lavorativa.

3. Gli elenchi e le schede di cui ai commi 1 e 2 sono formati nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 7 e 22 della legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni.

4. Le regioni definiscono le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria di cui al comma 2 sulla base dei criteri indicati dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4 (29).

5. I lavoratori disabili, licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda.

(27) Comma così modificato dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 7, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

(28) Comma aggiunto dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 7, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

(29) Vedi, anche, l'art. 1-bis, D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, aggiunto dall'art. 2, D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297.

9. Richieste di avviamento.

1. I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni (30) dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili.

2. [In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio da svolgere anche attraverso le modalità previste dall'articolo 12] (31).

3. La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi di cui al comma 6 da parte dei datori di lavoro.

4. I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11. I datori di lavoro che effettuano le assunzioni ai sensi del presente comma hanno diritto alle agevolazioni di cui all'articolo 13.

5. [Gli uffici competenti possono determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro; la chiamata per avviso pubblico può essere definita anche per singoli ambiti territoriali e per specifici settori] (32).

6. I datori di lavoro pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto. Al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema

informativo lavoro, il modulo per l'invio del prospetto informativo, nonché la periodicità e le modalità di trasferimento dei dati sono definiti con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e previa intesa con la Conferenza Unificata. I prospetti sono pubblici. Gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, è definito il modello unico di prospetto di cui al presente comma (33) (34).

6-bis. Al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi di cui alla presente legge, nella Banca dati politiche attive e passive di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una specifica sezione denominata "Banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati i prospetti di cui al comma 6 e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati. Ai fini dell'alimentazione della Banca dati del collocamento mirato, le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, sono integrate con le informazioni relative al lavoratore disabile assunto ai sensi della presente legge. Gli uffici competenti comunicano le informazioni relative alle sospensioni di cui all'articolo 3, comma 5, agli esoneri autorizzati di cui all'articolo 5, comma 3, alle convenzioni di cui agli articoli 11, 12 e 12-bis e nonché a quelle di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Gli uffici competenti comunicano altresì le informazioni sui soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le schede di cui all'articolo 8, comma 1, e gli avviamenti effettuati. L'INPS alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia ai sensi dell'articolo 13. L'INAIL alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli interventi in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano alimentano la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi e alle agevolazioni in materia di collocamento delle persone con disabilità erogate sulla base di disposizioni regionali, nonché ai sensi dell'articolo 14. Le informazioni della Banca dati del collocamento mirato sono rese disponibili alle regioni e province autonome di Trento e Bolzano e agli altri enti pubblici responsabili del collocamento mirato con riferimento al proprio ambito territoriale di competenza, nonché all'INAIL ai fini della realizzazione dei progetti personalizzati in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Le informazioni sono utilizzate e scambiate, nel rispetto delle disposizioni del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, tra le amministrazioni competenti anche per elaborazioni a fini statistici, di ricerca e di studio. A tali fini le informazioni della Banca dati del collocamento mirato possono essere integrate con quelle del Casellario dell'assistenza, di cui all'articolo 13 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, mediante l'utilizzo del codice fiscale. Successivamente all'integrazione le informazioni acquisite sono rese anonime (35).

7. Ove l'inserimento richieda misure particolari, il datore di lavoro può fare richiesta di collocamento mirato agli uffici competenti, ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28

febbraio 1987, n. 56, nel caso in cui non sia stata stipulata una convenzione d'integrazione lavorativa di cui all'articolo 11, comma 4, della presente legge.

8. Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido ai sensi del presente articolo, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria.

(30) Per l'elevazione del termine vedi il comma 12-quater dell'art. 2, D.L. 29 dicembre 2010, n. 225, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

(31) Comma abrogato dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 8, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

(32) Comma abrogato dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 8, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

(33) Comma prima sostituito dall'art. 40, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla relativa legge di conversione, e poi così modificato dal comma 5 dell'art. 6, L. 23 luglio 2009, n. 99.

(34) In attuazione di quanto disposto nel presente comma vedi il D.M. 2 novembre 2010.

(35) Comma aggiunto dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 8, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015. Vedi, anche, il comma 2 del citato art. 8, D.Lgs. n. 151/2015.

10. Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti.

1. Ai lavoratori assunti a norma della presente legge si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

2. Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.

3. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sulla base dei criteri definiti dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. Gli accertamenti sono effettuati dalla commissione di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, integrata a norma dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, della presente legge, che valuta sentito anche l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 (36), come modificato dall'articolo 6 della presente legge. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

4. Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento

della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge.

5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, nel termine di dieci giorni, agli uffici competenti, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio.

6. La direzione provinciale del lavoro, sentiti gli uffici competenti, dispone la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive, senza giustificato motivo, non risponda alla convocazione ovvero rifiuti il posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione o reinscrizione nelle predette liste.

(36) Ai sensi di quanto disposto dal comma 2 dell'art. 7, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 ogni riferimento all'organismo di cui all'art. 6, comma 3, D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 contenuto nel presente provvedimento, si intende effettuato al comitato tecnico di cui all'art. 8, comma 1-bis della presente legge.

Capo IV

Convenzioni e incentivi

11. Convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa.

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 (37), come modificato dall'articolo 6 della presente legge, possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge.

2. Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni ai sensi della presente legge.

4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

5. Gli uffici competenti promuovono ed attuano ogni iniziativa utile a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili anche attraverso convenzioni con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali di cui all'articolo 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266, e comunque con gli organismi di cui agli articoli 17 e 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero con altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della presente legge.

6. L'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 (38), come modificato dall'articolo 6 della presente legge, può proporre l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 3 ed al primo periodo del

comma 6 dell'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299 , convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451. Tali deroghe devono essere giustificate da specifici progetti di inserimento mirato.

7. Oltre a quanto previsto al comma 2, le convenzioni di integrazione lavorativa devono:

a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;

b) prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 , al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;

c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo (39).

(37) Ai sensi di quanto disposto dal comma 2 dell'art. 7, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 ogni riferimento all'organismo di cui all'art. 6, comma 3, D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 contenuto nel presente provvedimento, si intende effettuato al comitato tecnico di cui all'art. 8, comma 1-bis della presente legge.

(38) Ai sensi di quanto disposto dal comma 2 dell'art. 7, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 ogni riferimento all'organismo di cui all'art. 6, comma 3, D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 contenuto nel presente provvedimento, si intende effettuato al comitato tecnico di cui all'art. 8, comma 1-bis della presente legge.

(39) In attuazione di quanto disposto dal presente articolo vedi il Provv. 16 novembre 2006, n. 992/CU. Vedi, anche, la lettera c) del comma 5 dell'art. 22, L. 12 novembre 2011, n. 183.

12. Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative.

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12-bis, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3, le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, le imprese sociali di cui al decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155, i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, nonché con i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione previsto dalla presente legge, di seguito denominati soggetti ospitanti, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 presso i soggetti ospitanti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 (40), come modificato dall'articolo 6 della presente legge, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

2. La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:

a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;

b) computabilità ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);

c) impiego del disabile presso i soggetti ospitanti di cui al comma 1 con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;

d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:

1) l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare ai soggetti ospitanti; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente ai soggetti ospitanti di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;

2) i nominativi dei soggetti da inserire ai sensi del comma 1;

3) la descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo.

3. Alle convenzioni di cui al presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 11, comma 7.

4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 e con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili (41).

(40) Ai sensi di quanto disposto dal comma 2 dell'art. 7, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 ogni riferimento all'organismo di cui all'art. 6, comma 3, D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 contenuto nel presente provvedimento, si intende effettuato al comitato tecnico di cui all'art. 8, comma 1-bis della presente legge.

(41) Articolo così sostituito dal comma 37 dell'art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 92 e 94 dello stesso articolo 1.

12-bis. Convenzioni di inserimento lavorativo.

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12 gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), di seguito denominati soggetti conferenti, e i soggetti di cui al comma 4 del presente articolo, di seguito denominati soggetti destinatari, apposite convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Sono fatte salve le convenzioni in essere ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

2. La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e, in ogni caso, nei limiti del 10 per cento della quota di riserva di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), con arrotondamento all'unità più vicina.

3. Requisiti per la stipula della convenzione sono:

a) individuazione delle persone disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 (42), come modificato dall'articolo 6 della presente legge, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;

b) durata non inferiore a tre anni;

c) determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo. È consentito il conferimento di più commesse di lavoro;

d) conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario.

4. Possono stipulare le convenzioni di cui al comma 1 le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettere a) e b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, e loro consorzi; le imprese sociali di cui all'articolo 2, comma 2, lettere a) e

b), del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155; i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1. Tali soggetti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) non avere in corso procedure concorsuali;
- b) essere in regola con gli adempimenti di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni;
- c) essere dotati di locali idonei;
- d) non avere proceduto nei dodici mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;
- e) avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.

5. Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla presente legge, il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può:

- a) rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;
- b) assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'articolo 13, comma 4, nei limiti delle disponibilità ivi previste (43).

6. La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in convenzione viene effettuata dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e irrogazione di sanzioni amministrative in caso di inadempimento.

7. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentita la Conferenza unificata, saranno definiti modalità e criteri di attuazione di quanto previsto nel presente articolo (44).

(42) Ai sensi di quanto disposto dal comma 2 dell'art. 7, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 ogni riferimento all'organismo di cui all'art. 6, comma 3, D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 contenuto nel presente provvedimento, si intende effettuato al comitato tecnico di cui all'art. 8, comma 1-bis della presente legge.

(43) Lettera così modificata dalle lettere a) e b) del comma 1 dell'art. 9, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

(44) Articolo aggiunto dal comma 37 dell'art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 92 e 94 dello stesso articolo 1.

13. Incentivi alle assunzioni.

1. Nel rispetto dell'articolo 33 del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro è concesso a domanda un incentivo per un periodo di trentasei mesi:

- a) nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;
- b) nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per

cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a) (45).

1-bis. L'incentivo di cui al comma 1 è altresì concesso, nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto (46).

1-ter. L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui al terzo e quarto periodo, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione determinate ai sensi del decreto di cui al comma 5, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale. L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede all'attuazione del presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente (47).

2. [Possono essere ammesse ai contributi di cui al comma 1 le assunzioni a tempo indeterminato. Le assunzioni devono essere realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto di cui al comma 4. La concessione del contributo è subordinata alla verifica, da parte degli uffici competenti, della permanenza del rapporto di lavoro o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo] (48).

3. Gli incentivi di cui al comma 1 sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di lavoratori disabili e ne fanno domanda con le modalità di cui al comma 1-ter (49).

4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008. A valere sulle risorse del Fondo di cui al primo periodo e nei limiti del 5 per cento delle risorse complessive, possono essere finanziate sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le risorse sono attribuite per il tramite delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano sulla base di linee guida adottate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (50) (51).

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è definito l'ammontare delle risorse del Fondo di cui al comma 4 che vengono trasferite all'INPS a decorrere dal 2016 e rese disponibili per la corresponsione dell'incentivo al datore di lavoro di cui ai commi 1 e 1-bis. Con il medesimo decreto è stabilito l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le finalità di cui al secondo periodo del comma 4. Il decreto di cui al presente comma è aggiornato annualmente al fine di attribuire le risorse che affluiscono al Fondo di cui al comma 4 per il versamento dei contributi di cui all'articolo 5, comma 3-bis (52).

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 29-quater del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, e successive modifiche e integrazioni. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.

7. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

8. [Le regioni e le province autonome disciplinano, nel rispetto delle disposizioni introdotte con il decreto di cui al comma 5, i procedimenti per la concessione dei contributi di cui al comma 1] (53).

9. [Le regioni e le province autonome, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 10 del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, comunicano annualmente, con relazione, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale un resoconto delle assunzioni finanziate con le risorse del Fondo di cui al comma 4 e sulla durata della permanenza nel posto di lavoro] (54).

10. Il Governo, ogni due anni, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste (55).

(45) Comma così sostituito dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 10, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, che ha sostituito l'originario comma 1 con gli attuali commi 1, 1-bis e 1-ter, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015. Per l'applicazione dell'incentivo di cui al presente comma vedi il comma 2 del citato art. 10.

(46) Comma aggiunto dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 10, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, che ha sostituito l'originario comma 1 con gli attuali commi 1, 1-bis e 1-ter, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015. Per l'applicazione dell'incentivo di cui al presente comma vedi il comma 2 del citato art. 10.

(47) Comma aggiunto dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 10, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, che ha sostituito l'originario comma 1 con gli attuali commi 1, 1-bis e 1-ter, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

(48) Comma abrogato dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 10, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

(49) Comma così modificato dalla lettera c) del comma 1 dell'art. 10, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

(50) Comma così modificato dalle lettere d) ed e) del comma 1 dell'art. 10, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

(51) Vedi, anche, il D.M. 13 gennaio 2000, n. 91. Per l'incremento della dotazione del fondo di cui al presente comma, vedi il comma 4-bis dell'art. 9, D.L. 28 giugno 2013, n. 76, nel testo integrato dalla legge di conversione 9 agosto 2013, n. 99, e l'art. 1, comma 160, L. 23 dicembre 2014, n. 190.

(52) Comma così sostituito dalla lettera f) del comma 1 dell'art. 10, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015. Per la ripartizione delle risorse di cui al presente comma vedi, per l'anno 2016, il D.M. 24 febbraio 2016.

(53) Comma abrogato dalla lettera g) del comma 1 dell'art. 10, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

(54) Comma abrogato dalla lettera g) del comma 1 dell'art. 10, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

(55) Articolo prima modificato dal comma 1162 dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296 e poi così sostituito dal comma 37 dell'art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 92 e 94 dello stesso articolo 1, legge n. 247 del 2007.

14. Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

1. Le regioni istituiscono il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, di seguito denominato «Fondo», da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

2. Le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati con legge regionale, in modo tale che sia assicurata una rappresentanza paritetica dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei disabili.

3. Al Fondo sono destinati gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla presente legge ed i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge non versati al Fondo di cui all'articolo 13, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati (56).

4. Il Fondo eroga:

a) contributi agli enti indicati nella presente legge, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili;

b) contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (57);

c) ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della presente legge.

(56) Comma così modificato dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 11, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

(57) Lettera così sostituita dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 11, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015.

Capo V

Sanzioni e disposizioni finali e transitorie

15. Sanzioni.

1. Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi di cui all'articolo 9, comma 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di euro 635,11 (58) per ritardato invio del prospetto, maggiorata di euro 30,76 (59) per ogni giorno di ulteriore ritardo.

2. Le sanzioni amministrative previste dalla presente legge sono disposte dalle direzioni provinciali del lavoro e i relativi introiti sono destinati al Fondo di cui all'articolo 14.

3. Ai responsabili, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, di inadempienze di pubbliche amministrazioni alle disposizioni della presente legge si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.

4. Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui all'articolo 3, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo di cui all'articolo 14, di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata (60).

4-bis. Per la violazione di cui al comma 4, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e successive modificazioni. La diffida prevede, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici (61).

5. Gli importi delle sanzioni amministrative di cui al comma 1 sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (62).

(58) Importo così modificato prima dall'art. 1, D.M. 12 dicembre 2005 (Gazz. Uff. 29 dicembre 2005, n. 302) e poi dal comma 1 dell'art. 1, D.M. 15 dicembre 2010 (Gazz. Uff. 3 gennaio 2011, n. 1).

(59) Importo così modificato prima dall'art. 1, D.M. 12 dicembre 2005 (Gazz. Uff. 29 dicembre 2005, n. 302) e poi dal comma 1 dell'art. 1, D.M. 15 dicembre 2010 (Gazz. Uff. 3 gennaio 2011, n. 1).

(60) Comma così modificato prima dall'art. 1, D.M. 12 dicembre 2005 (Gazz. Uff. 29 dicembre 2005, n. 302), poi dal comma 2 dell'art. 1, D.M. 15 dicembre 2010 (Gazz. Uff. 3 gennaio 2011, n. 1) e, infine, dall'art. 5, comma 1, lett. b), n. 1), D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185, a decorrere dall'8 ottobre 2016, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 185/2016.

(61) Comma inserito dall'art. 5, comma 1, lett. b), n. 2), D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185, a decorrere dall'8 ottobre 2016, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 185/2016.

(62) Comma così sostituito dall'art. 5, comma 1, lett. b), n. 3), D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185, a decorrere dall'8 ottobre 2016, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 185/2016.

16. Concorsi presso le pubbliche amministrazioni.

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 3, comma 4, e 5, comma 1, i disabili possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi. A tal fine i bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri.

2. I disabili che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3, anche oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso (63).

3. Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione fisica nei bandi di concorso per il pubblico impiego.

(63) Comma così modificato dall'art. 25, comma 9-bis, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114.

17. Obbligo di certificazione.

1. Le imprese, sia pubbliche sia private, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare preventivamente alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, pena l'esclusione (64).

(64) Comma così modificato dall'art. 40, comma 5, D.L. 25 giugno 2008, n. 112. Vedi, anche, l'art. 5, D.M. 7 luglio 2000, n. 357, l'art. 77-bis, D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e la Circ. 28 marzo 2003, n. 10/2003.

18. Disposizioni transitorie e finali.

1. I soggetti già assunti ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio sono mantenuti in servizio anche se superano il numero di unità da occupare in base alle aliquote stabilite dalla presente legge e sono computati ai fini dell'adempimento dell'obbligo stabilito dalla stessa.

2. In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763, è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale e determinata secondo la disciplina di cui all'articolo 3, commi 3, 4 e 6, e all'articolo 4, commi 1, 2 e 3, della presente legge. La predetta quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti. Le assunzioni sono effettuate con le modalità di cui all'articolo 7, comma 1. Il regolamento di cui all'articolo 20 stabilisce le relative norme di attuazione (65).

3. Per un periodo di ventiquattro mesi (66) a decorrere dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, gli invalidi del lavoro ed i soggetti di cui all'articolo 4, comma 5, che alla medesima data risultino iscritti nelle liste di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, sono avviati al lavoro dagli uffici competenti senza necessità di inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8, comma 2. Ai medesimi soggetti si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 6.

(65) Vedi, anche, l'art. 2, D.L. 25 ottobre 2002, n. 236, nel testo sostituito dalla relativa legge di conversione.

(66) Termine differito di diciotto mesi a partire dalla sua scadenza ai sensi del comma 1 dell'art. 19, L. 28 dicembre 2001, n. 448. Successivamente il suddetto termine è stato prorogato di ulteriori dodici mesi dall'art. 34, comma 24, L. 27 dicembre 2002, n. 289 e al 31 dicembre 2004 dall'art. 23-quinquies, D.L. 24 dicembre 2003, n. 355, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

19. Regioni a statuto speciale e province autonome.

1. Sono fatte salve le competenze legislative nelle materie di cui alla presente legge delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano.

20. Regolamento di esecuzione.

1. Entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sono emanate, sentita la Conferenza unificata, norme di esecuzione, aventi carattere generale, cui le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano si conformano, nell'ambito delle rispettive competenze, ai fini dell'attuazione delle disposizioni della presente legge (67).

(67) La Corte costituzionale, con sentenza 21-30 marzo 2001, n. 84 (Gazz. Uff. 4 aprile 2001, n. 14 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità del presente articolo, limitatamente all'inciso «e le province autonome di Trento e Bolzano». Per il regolamento di esecuzione della presente legge vedi il D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333.

21. Relazione al Parlamento.

1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale ogni due anni, entro il 30 giugno, presenta al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge, sulla base dei dati che le regioni annualmente, entro il mese di marzo, sono tenute ad inviare al Ministro stesso.

22. Abrogazioni.

1. Sono abrogati:

- a) la legge 2 aprile 1968, n. 482 , e successive modificazioni;
- b) l'articolo 12 della legge 13 agosto 1980, n. 466 ;
- c) l'articolo 13 della legge 26 dicembre 1981, n. 763 ;
- d) l'articolo 9 del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17 , convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79;
- e) l'articolo 9 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463 , convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638;
- f) l'articolo 14 della legge 20 ottobre 1990, n. 302.

23. Entrata in vigore.

1. Le disposizioni di cui agli articoli 1, comma 4, 5, commi 1, 4 e 7, 6, 9, comma 6, secondo periodo, 13, comma 8, 18, comma 3, e 20 entrano in vigore il giorno successivo a quello di pubblicazione della presente legge nella Gazzetta Ufficiale.

2. Le restanti disposizioni della presente legge entrano in vigore dopo trecento giorni dalla data della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 151

Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (GU n.221 del 23-9-2015 - Suppl. Ordinario n. 53)

Titolo I

Razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti e revisione del regime delle sanzioni

Capo I

Razionalizzazione e semplificazione in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117 della Costituzione; Vista la legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 3, della citata legge n. 183 del 2014 che delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;

Visto l'articolo 1, comma 4, lettera g), della citata legge n. 183 del 2014 recante il criterio di delega relativo alla razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone;

Visto l'articolo 1, comma 4, lettere z) e aa) della citata legge n. 183 del 2014 recanti i criteri di delega relativi alla valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate e all'integrazione del sistema informativo con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 5, della citata legge n. 183 del 2014 che delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per introdurre disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 6, della citata legge n. 183 del 2014 che stabilisce i principi e criteri direttivi a cui deve attenersi il Governo nell'esercizio della delega di cui all'articolo 1, comma 5, tra i quali la revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché la valorizzazione degli istituti di tipo premiale e la previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, lettera f) recante il criterio di delega relativo alla revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore;

Visto l'articolo 1, comma 9, lettere e) ed l), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recanti i criteri di delega relativi all'eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori

dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute e alla semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive;

Vista la legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili;

Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;

Acquisita l'intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 30 luglio 2015;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 4 settembre 2015; Su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per le parti di competenza, con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, il Ministro dell'interno, il Ministro della giustizia, il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro della salute;

Emana il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Collocamento mirato

1. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definite linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità sulla base dei seguenti principi:

a) promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;

b) promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;

c) individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;

d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;

e) promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;

f) individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

2. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 2

Modifica dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono aggiunte in fine le seguenti parole: «, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222.».

Art. 3

Modifica dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. L'articolo 3, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68 è abrogato con effetto dal 1° gennaio 2017.

2. All'articolo 3, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68 le parole da: «e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione» sono soppresse con effetto dal 1° gennaio 2017.

Art. 4

Modifica dell'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68, dopo il comma 3, è inserito il seguente: «3-bis. I lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti.».

Art. 5

Modifica dell'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'ultimo periodo del comma 2 è soppresso;

b) dopo il comma 3, è inserito il seguente:

«3-bis. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.»;

c) il comma 8-ter è sostituito dal seguente:

«8-ter. I datori di lavoro pubblici possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno degli uffici competenti, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6.».

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabilite le modalità di versamento dei contributi di cui al comma 1, lettera b).

Art. 6

Modifica dell'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.»;

b) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis Nel caso di mancata assunzione secondo le modalità di cui al comma 1 entro il termine di cui all'articolo 9, comma 1, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro. 1-ter Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali effettua uno specifico monitoraggio degli effetti delle previsioni di cui al comma 1 in termini di occupazione delle persone con disabilità e miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Da tale monitoraggio non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.».

Art. 7

Modifica dell'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, il primo periodo è sostituito dai seguenti: «Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, il quale può, comunque, iscriversi nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto. Per ogni persona, il comitato tecnico di cui al comma 1-bis annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.»;

b) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-bis. Presso i servizi per il collocamento mirato opera un comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con

compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità. Agli oneri per il funzionamento del comitato tecnico si provvede con le risorse finanziarie, umane e strumentali già previste a legislazione vigente. Ai componenti del comitato non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza o altro emolumento comunque denominato».

2. Ogni riferimento all'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, contenuto nella legge n. 68 del 1999 si intende effettuato al comitato tecnico di cui all'articolo 8, comma 1-bis, della legge n. 68 del 1999.

Art. 8

Modifica dell'articolo 9 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 9 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) i comma 2 e 5 sono abrogati;

b) dopo il comma 6 è inserito il seguente: «6-bis. Al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi di cui alla presente legge, nella Banca dati politiche attive e passive di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una specifica sezione denominata "Banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati i prospetti di cui al comma 6 e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati. Ai fini dell'alimentazione della Banca dati del collocamento mirato, le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, sono integrate con le informazioni relative al lavoratore disabile assunto ai sensi della presente legge. Gli uffici competenti comunicano le informazioni relative alle sospensioni di cui all'articolo 3, comma 5, agli esoneri autorizzati di cui all'articolo 5, comma 3, alle convenzioni di cui agli articoli 11, 12 e 12-bis e nonché a quelle di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Gli uffici competenti comunicano altresì le informazioni sui soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le schede di cui all'articolo 8, comma 1, e gli avviamenti effettuati. L'INPS alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia ai sensi dell'articolo 13. L'INAIL alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli interventi in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano alimentano la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi e alle agevolazioni in materia di collocamento delle persone con disabilità erogate sulla base di disposizioni regionali, nonché ai sensi dell'articolo 14. Le informazioni della Banca dati del collocamento mirato sono rese disponibili alle regioni e province autonome di Trento e Bolzano e agli altri enti pubblici responsabili del collocamento mirato con riferimento al proprio ambito territoriale di competenza, nonché all'INAIL ai fini della realizzazione dei progetti personalizzati in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

Le informazioni sono utilizzate e scambiate, nel rispetto delle disposizioni del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, tra le amministrazioni competenti anche per elaborazioni a fini statistici, di ricerca e di studio. A tali fini le informazioni della Banca dati del collocamento mirato possono essere integrate con quelle del Casellario dell'assistenza, di cui all'articolo 13 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122,

mediante l'utilizzo del codice fiscale. Successivamente all'integrazione le informazioni acquisite sono rese anonime.».

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, da emanare entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono definiti i dati da trasmettere nonché le altre modalità attuative del comma 1, lettera b), ferme restando le modalità di trasmissione di cui all'articolo 8, comma 4, del decreto-legge n. 76 del 2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99 del 2013.

Art. 9

Modifica dell'articolo 12-bis della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 12-bis, comma 5, lettera b), della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) le parole: «anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lettera c);» sono soppresse;
- b) le parole: «con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse» sono soppresse.

Art. 10

Modifica dell'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dai seguenti: «1. Nel rispetto dell'articolo 33 del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro è concesso a domanda un incentivo per un periodo di trentasei mesi:

a) nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;

b) nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a). 1-bis. L'incentivo di cui al comma 1 è altresì concesso, nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto. 1-ter. L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto

di lavoro che da' titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che da' titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui al terzo e quarto periodo, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo di cui al presente articolo e' riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che da' titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione determinate ai sensi del decreto di cui al comma 5, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale. L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede all'attuazione del presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.»;

b) il comma 2 e' abrogato;

c) al comma 3 le parole «hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le modalità di cui al comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «procedono all'assunzione di lavoratori disabili e ne fanno domanda con le modalità di cui al comma 1-ter»;

d) al comma 4 le parole: «, annualmente ripartito fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili secondo le modalità e i criteri definiti nel decreto di cui al comma 5» sono soppresse;

e) al comma 4 dopo il primo periodo sono aggiunti i seguenti: «A valere sulle risorse del Fondo di cui al primo periodo e nei limiti del 5 per cento delle risorse complessive, possono essere finanziate sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le risorse sono attribuite per il tramite delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano sulla base di linee guida adottate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.»;

f) il comma 5 è sostituito dal seguente: «5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è definito l'ammontare delle risorse del Fondo di cui al comma 4 che vengono trasferite all'INPS a decorrere dal 2016 e rese disponibili per la corresponsione dell'incentivo al datore di lavoro di cui ai commi 1 e 1-bis. Con il medesimo decreto è stabilito l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le finalità di cui al secondo periodo del comma 4. Il decreto di cui al presente comma è aggiornato annualmente al fine di attribuire le risorse che affluiscono al Fondo di cui al comma 4 per il versamento dei contributi di cui all'articolo 5, comma 3-bis.»;

g) i commi 8 e 9 sono abrogati.

1. L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis dell'articolo 13 della legge n. 68 del 1999, come modificati dal comma 1 del presente articolo, si applica alle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016.

Art. 11

Modifica dell'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3, dopo le parole: «contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge» sono inserite le seguenti: «non versati al Fondo di cui all'articolo 13»;

b) al comma 4, la lettera b) è sostituita dalla seguente: «b) contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.».

Art. 12

Soppressione dell'albo nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista

1. L'albo professionale nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista, istituito dall'articolo 2 della legge 14 luglio 1957, n. 594, è soppresso.

Art. 13

Modificazioni alla legge 29 marzo 1985, n. 113

1. Alla legge 29 marzo 1985, n. 113, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1:

1) il comma 1 è abrogato;

2) al comma 3, primo periodo, le parole «All'albo professionale» sono sostituite dalle seguenti: «Nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge»;

3) al comma 3, secondo periodo, le parole «all'albo» sono sostituite dalle seguenti: «nell'elenco»;

4) al comma 4 le parole «all'albo professionale» sono sostituite dalle seguenti: «nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge» e le parole «da inoltrare tramite il competente ispettorato provinciale del lavoro» sono soppresse;

b) all'articolo 2:

1) al comma 1 le parole: «Ai fini dell'iscrizione nell'albo professionale nazionale di cui all'articolo 1» sono soppresse;

2) al comma 12 le parole «per l'iscrizione all'albo professionale nazionale e» sono soppresse;

c) all'articolo 3:

1) al comma 2 le parole: «all'albo professionale di cui all'articolo 1 della presente legge» sono sostituite dalle seguenti: «nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge»;

2) al comma 3 le parole: «all'albo professionale disciplinato dalla presente legge» sono sostituite dalle seguenti: «nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge».

d) all'articolo 6:

1) ovunque ricorrano, le parole «ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione», «ufficio provinciale del lavoro», «ufficio provinciale», «ufficio del lavoro» sono sostituite dalle seguenti: «servizio competente»;

2) il comma 7 e' sostituito dal seguente: «7. I privi della vista, abilitati secondo le norme di cui all'articolo 2, che risultano disoccupati, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dal servizio competente nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato. Il servizio verifica il possesso dell'abilitazione e la condizione di privo della vista e rilascia apposita certificazione. L'interessato può comunque iscriversi nell'elenco di un unico altro servizio nel territorio dello Stato.»;

3) al comma 8 le parole «all'albo professionale» sono sostituite dalle seguenti «nell'elenco»;

2. I privi della vista iscritti in più di un elenco, oltre a quello tenuto dal servizio competente nel cui ambito territoriale hanno la residenza, scelgono l'elenco presso cui mantenere l'iscrizione entro trentasei mesi dall'entrata in vigore della presente disposizione.

Capo II

Razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro

Art. 14

Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali

1. I benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.

Art. 15

Libro Unico del Lavoro

1. A decorrere dal 1° gennaio 2017, il libro unico del lavoro e' tenuto, in modalità telematica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabilite le modalità tecniche e organizzative per l'interoperabilità, la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei dati contenuti nel libro unico del lavoro di cui all'articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

Art. 16

Comunicazioni telematiche

1. Tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, si effettuano esclusivamente in via telematica secondo i modelli di comunicazione, i dizionari terminologici e gli standard tecnici di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 30 ottobre 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana 27 dicembre 2007, n. 299.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono individuate le comunicazioni di cui al comma 1 e si procede all'aggiornamento dei modelli esistenti, al fine di armonizzare e semplificare le informazioni richieste.

3. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

Art. 17

Banche dati in materia di politiche del lavoro

1. All'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013 n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, dopo le parole «opportunità di impiego» sono aggiunte le seguenti: «nonché le informazioni relative agli incentivi, ai datori di lavoro pubblici e privati, ai collaboratori e ai lavoratori autonomi, agli studenti e ai cittadini stranieri regolarmente soggiornanti in Italia per motivi di lavoro. Nell'ambito della Banca dati di cui al comma 1 è costituita un'apposita sezione denominata "Fascicolo dell'azienda" che contiene le informazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608»;

b) al comma 3, dopo le parole «l'Istituto nazionale di previdenza sociale,» sono inserite le seguenti: «l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.».

2. Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e il Ministro dell'interno, sono individuate le informazioni di cui all'articolo 8, comma 2, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, i soggetti che possono inserire, aggiornare e consultare le informazioni, nonché le modalità di inserimento, aggiornamento e consultazione, nel rispetto delle disposizioni del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e fermo restando che la relativa trasmissione avviene nel rispetto dei principi e secondo le regole tecniche di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo sostituiscono la comunicazione al Garante per la protezione dei dati personali di cui all'articolo 39 del decreto legislativo n. 196 del 2003.

4. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

Art. 18

Abrogazione autorizzazione al lavoro estero

1. Al decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'articolo 1, comma 4, e' abrogato;

b) l'articolo 2 e' sostituito dal seguente:

«Art. 2 (Condizioni di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero).

- 1. Il contratto di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero prevede:

a) un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore, e, distintamente, l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;

b) la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;

c) un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;

d) il tipo di sistemazione logistica;

e) idonee misure in materia di sicurezza.»;

c) l'articolo 2-bis è abrogato.

2. Il decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 1994, n. 346 e' abrogato.

Art. 19

Semplificazione in materia di collocamento della gente di mare

1. Al decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 2006, n. 231, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) all'articolo 7, il comma 4 è abrogato;
- b) all'articolo 8, il comma 1 è abrogato;
- c) l'articolo 10 è abrogato;
- d) all'articolo 8, comma 2, primo periodo, dopo le parole: «qualifiche professionali del personale marittimo ed i relativi requisiti minimi» sono inserite le seguenti: «in raccordo con quanto previsto dal decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, e dalla sua normativa di attuazione».

2. Con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui all'articolo 16, comma 2, si provvede ad apportare le opportune modificazioni al modello «BCNL» e al modello «scheda anagrafico-professionale».

Capo III

Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Art. 20

Modificazioni al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

1. Al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 3:

1) il comma 8 è sostituito dal seguente: «8. Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui al presente decreto e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'articolo 21. Sono comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.»;

2) al comma 12-bis, le parole «dei soggetti che prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso di spese, in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, e delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 398, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e successive modificazioni,» sono sostituite dalle seguenti: «dei soggetti che svolgono attività di volontariato in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 39, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e delle associazioni religiose, dei volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale,»;

b) all'articolo 5:

1) il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. Presso il Ministero della salute è istituito il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il Comitato è presieduto dal Ministro della salute ed è composto da:

a) il Direttore Generale della competente Direzione Generale e i Direttori dei competenti uffici del Ministero della salute;

b) due Direttori Generali delle competenti Direzioni Generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

- c) il Direttore Centrale per la Prevenzione e la sicurezza tecnica del Dipartimento dei Vigili del fuoco e del soccorso pubblico del Ministero dell'interno;
- d) Il Direttore Generale della competente Direzione Generale del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti;
- e) il Coordinatore della Commissione Salute della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome;
- f) quattro rappresentanti delle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano individuati per un quinquennio in sede di Conferenza delle regioni e delle province autonome.»;
- 2) al comma 4, le parole «obiettivi di cui al comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «obiettivi di cui al comma 3»;
- 3) il comma 5 è sostituito dal seguente: «5. Le riunioni del Comitato si svolgono presso la sede del Ministero della salute, con cadenza temporale e modalità di funzionamento fissate con regolamento interno, da adottare a maggioranza qualificata. Le funzioni di segreteria sono svolte da personale del Ministero della salute.».
- c) all'articolo 6:
- 1) il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. La Commissione è composta da:
- a) un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con funzioni di presidente;
- b) un rappresentante del Ministero della salute;
- c) un rappresentante del Ministero dello sviluppo economico;
- d) un rappresentante del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti;
- e) un rappresentante del Ministero dell'interno;
- f) un rappresentante del Ministero della difesa, un rappresentante del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, un rappresentante del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca o un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica quando il Presidente della Commissione, ravvisando profili di specifica competenza, ne disponga la convocazione;
- g) sei rappresentanti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;
- h) sei esperti designati delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- i) sei esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- l) tre esperti in medicina del lavoro, igiene industriale e impiantistica industriale;
- m) un rappresentante dell'ANMIL.».
- 2) al comma 2, dopo le parole «con particolare riferimento a quelle relative» sono inserite le seguenti: «alle differenze di genere e a quelle relative»;
- 3) al comma 5, è aggiunto il seguente periodo: «Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono individuati le modalità e i termini per la designazione e l'individuazione dei componenti di cui al comma 1, lettere g), h), i) e l)»;
- 4) al comma 6, le parole «Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali», sono sostituite dalle seguenti: «Ministero del lavoro e delle politiche sociali»;
- 5) al comma 8:

5.1 alla lettera f), è inserito, in fine, il seguente periodo: «La Commissione procede al monitoraggio dell'applicazione delle suddette procedure al fine di un'eventuale rielaborazione delle medesime.»;

5.2 alla lettera g), le parole «discutere in ordine ai» sono sostituite dalle seguenti: «elaborare i»;

5.3 alla lettera m), è inserito, in fine, il seguente periodo: «La Commissione monitora ed eventualmente rielabora le suddette procedure, entro 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto con il quale sono stati recepiti i modelli semplificati per l'adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese.»;

5.4 alla lettera m-quater) e' aggiunto infine il seguente periodo: «La Commissione monitora l'applicazione delle suddette indicazioni metodologiche al fine di verificare l'efficacia della metodologia individuata, anche per eventuali integrazioni alla medesima.».

d) all'articolo 12, comma 1, le parole: «e gli enti pubblici nazionali,» sono sostituite dalle seguenti: «, gli enti pubblici nazionali, le regioni e le province autonome,»;

e) all'articolo 28, dopo il comma 3-bis è inserito il seguente: «3-ter. Ai fini della valutazione di cui al comma 1, l'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee), rende disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. L'Inail e le aziende sanitarie locali svolgono la predetta attività con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.»;

f) all'articolo 29, il comma 6-quater e' sostituito dal seguente: «6-quater. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi previo parere della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, sono individuati strumenti di supporto per la valutazione dei rischi di cui agli articoli 17 e 28 e al presente articolo, tra i quali gli strumenti informatizzati secondo il prototipo europeo OIRA (Online Interactive Risk Assessment)»;

g) all'articolo 34 sono apportate le seguenti modificazioni:

1) il comma 1-bis è abrogato;

2) al comma 2-bis le parole: «di cui al comma 1-bis» sono sostituite dalle seguenti: «di primo soccorso nonché di prevenzione incendi e di evacuazione»;

h) all'articolo 53, comma 6, le parole «al registro infortuni ed» sono soppresse;

i) all'articolo 55 dopo il comma 6 è aggiunto il seguente: «6-bis. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 18, comma 1, lettera g), e dall'articolo 37, commi 1, 7, 9 e 10, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati.»;

l) all'articolo 69, comma 1, lettera e), dopo le parole: «il lavoratore incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro» sono inserite le seguenti: «o il datore di lavoro che ne fa uso»;

m) dopo l'articolo 73 e' inserito il seguente: «Art. 73-bis (Abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore). - 1. All'Allegato A annesso al decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, è soppressa la voce n. 294, relativa alla legge 16 giugno 1927, n. 1132 e riprendono vigore le disposizioni del regio decreto-legge 9 luglio 1926, n. 1331, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 giugno 1927, n. 1132, nel testo vigente alla data del 24 giugno 2008.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono disciplinati i gradi dei certificati di abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore, i requisiti per l'ammissione agli esami, le modalità di svolgimento delle prove e di rilascio e rinnovo dei certificati. Con il medesimo decreto è, altresì, determinata l'equipollenza dei certificati e dei titoli rilasciati in base alla normativa vigente.

3. Fino all'emanazione del predetto decreto, resta ferma l'applicazione delle disposizioni di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 1° marzo 1974, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 16 aprile 1974, n. 99, così come modificato dal decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 7 febbraio 1979, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 15 marzo 1979, n. 74.»;

n) all'articolo 87 sono apportate le seguenti modificazioni:

1) al comma 2, lettera e), le parole: «80, comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «80, comma 1»;

2) al comma 3, lettera d), le parole: «commi 3 e 4» sono sostituite dalle seguenti: «commi 3 e 3-bis»;

3) al comma 4, lettera b), le parole: «del comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «del comma 3»;

4) al comma 6, le parole: «ai luoghi» sono sostituite dalle seguenti: «alle attrezzature» e le parole: «è considerata una unica violazione ed e' punita con la pena prevista dal comma 2, lettera b)» sono sostituite dalle seguenti: «e' considerata una unica violazione, penale o amministrativa a seconda della natura dell'illecito, ed e' punita con la pena o la sanzione amministrativa pecuniaria rispettivamente previste dal comma 3, alinea, o dal comma 4, alinea»;

o) all'articolo 98, comma 3, sono inseriti, in fine, i seguenti periodi: «L'allegato XIV è aggiornato con accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. I corsi di cui all'allegato XIV, solo per il modulo giuridico (28 ore), e i corsi di aggiornamento possono svolgersi in modalità e-learning nel rispetto di quanto previsto dall'allegato I dell'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano del 21 dicembre 2011 emanato per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2.»;

p) all'articolo 190, il comma 5-bis è sostituito dal seguente: «L'emissione sonora di attrezzature di lavoro, macchine e impianti può essere stimata in fase preventiva facendo riferimento alle banche dati sul rumore approvate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, riportando la fonte documentale cui si è fatto riferimento.».

Art. 21

Semplificazioni in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

1. Al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 28, terzo comma, il secondo periodo è sostituito dai seguenti: «Entro il 31 dicembre l'Istituto assicuratore rende disponibili al datore di lavoro gli altri elementi necessari per il calcolo del premio assicurativo con modalità telematiche sul proprio sito istituzionale. L'Istituto con proprio provvedimento, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, definisce le modalità di fruizione del servizio di cui al secondo periodo.»;

b) all'articolo 53:

1) al primo comma, secondo periodo, le parole: «da certificato medico» sono sostituite dalle seguenti: «dei riferimenti al certificato medico già trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio» e il terzo periodo è soppresso;

2) al quarto comma, primo periodo, dopo le parole: «certificato medico» sono inserite le seguenti: «trasmesso all'Istituto assicuratore, per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, nel rispetto delle relative disposizioni,»;

3) al quinto comma le parole: «corredata da certificato medico» sono sostituite dalle seguenti: «corredata dei riferimenti al certificato medico già trasmesso per via telematica al predetto Istituto direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio» e il quarto periodo è soppresso;

4) al settimo comma le parole: «, che deve corredare la denuncia di infortunio,» sono soppresse, la parola «rilasciato» è sostituita dalle seguenti: «trasmesso, per via telematica nel rispetto delle relative disposizioni, all'Istituto assicuratore» e dopo le parole: «primo approdo» sono inserite le seguenti: «o dalla struttura sanitaria competente al rilascio»;

5) dopo il settimo comma, sono inseriti i seguenti: «Qualunque medico presti la prima assistenza a un lavoratore infortunato sul lavoro o affetto da malattia professionale è obbligato a rilasciare certificato ai fini degli obblighi di denuncia di cui al presente articolo e a trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore. Ogni certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale deve essere trasmesso esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, contestualmente alla sua compilazione. La trasmissione per via telematica del certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, di cui ai commi ottavo e nono, è effettuata utilizzando i servizi telematici messi a disposizione dall'Istituto assicuratore. I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni.»;

c) all'articolo 54:

1) al primo comma, le parole: «che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni» sono sostituite dalle seguenti: «mortale o con prognosi superiore a trenta giorni»;

2) il quinto comma è sostituito dal seguente: «Per il datore di lavoro soggetto agli obblighi del presente titolo, l'adempimento di cui al primo comma si intende assolto con l'invio all'Istituto assicuratore della denuncia di infortunio di cui all'articolo 53 con modalità telematica. Ai fini degli adempimenti di cui al presente articolo, l'Istituto assicuratore mette a disposizione, mediante la cooperazione applicativa di cui all'articolo 72, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, i dati relativi alle denunce degli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni.»;

d) all'articolo 56:

1) il primo comma è sostituito dal seguente: «L'Istituto assicuratore mette a disposizione, mediante la cooperazione applicativa di cui all'articolo 72, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, i dati relativi alle denunce degli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni.»;

2) al secondo comma, l'alinea è sostituito dal seguente: «Nel più breve tempo possibile, e in ogni caso entro quattro giorni dalla disponibilità dei dati con le modalità di cui al primo comma, la direzione territoriale del lavoro - settore ispezione del lavoro competente per territorio o i corrispondenti uffici della regione siciliana e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, procedono, su richiesta del lavoratore infortunato, di un superstite o dell'Istituto assicuratore, ad una inchiesta ai fini di accertare:»;

3) il terzo comma è sostituito dal seguente: «La direzione territoriale del lavoro - settore ispezione del lavoro competente per territorio o i corrispondenti uffici della regione siciliana e delle province autonome di Trento e di Bolzano, qualora lo ritengano necessario ovvero ne siano richiesti dall'Istituto assicuratore o dall'infortunato o dai suoi superstiti, eseguono l'inchiesta sul luogo dell'infortunio.»;

4) al quarto comma, le parole: «alla direzione provinciale del lavoro - settore ispezione del lavoro» sono sostituite dalle seguenti: «alla direzione territoriale del lavoro - settore

ispezione del lavoro competente per territorio o ai corrispondenti uffici della regione siciliana e delle province autonome di Trento e di Bolzano».

e) all'articolo 238:

1) al secondo comma, dopo le parole: «Detto certificato» sono inserite le seguenti: «, salvo quanto previsto dall'articolo 25 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38,» e le parole: «esso è compilato secondo un modulo speciale e portante un talloncino per la ricevuta, approvato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale e da quello per le poste e le telecomunicazioni sentito

l'Istituto assicuratore. Questo ha cura di fornire periodicamente ed in numero sufficiente i detti moduli ai medici, ai Comuni, agli ospedali ed agli uffici postali della circoscrizione e, occorrendo, anche agli esercenti le aziende» sono sostituite dalle seguenti: «e deve essere trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio»;

2) il terzo comma è sostituito dal seguente: «Il datore di lavoro deve fornire all'Istituto assicuratore tutte le notizie necessarie per l'istruttoria delle denunce di cui al secondo comma.»;

3) il quarto comma è sostituito dal seguente: «La trasmissione per via telematica del certificato di cui al secondo comma è effettuata utilizzando i servizi telematici messi a disposizione dall'Istituto assicuratore. I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni.»;

4) i commi quinto e sesto sono abrogati;

f) all'articolo 251, dopo il primo comma, è inserito il seguente: «I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni.».

2. Le modificazioni di cui al comma 1, lettere b), c), d), e) ed f), hanno efficacia a decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto e, contestualmente, sono abrogati i commi 6 e 7 dell'articolo 32 del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98.

3. A decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, con la trasmissione per via telematica del certificato di malattia professionale, ai sensi degli articoli 53 e 251 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, come modificati dal presente decreto, si intende assolto, per le malattie professionali indicate nell'elenco di cui all'articolo 139 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, l'obbligo di trasmissione della denuncia di cui al medesimo articolo 139 ai fini dell'alimentazione del Registro Nazionale delle malattie causate dal lavoro ovvero ad esso correlate, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38.

4. A decorrere dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni.

5. Agli adempimenti derivanti dal presente articolo le amministrazioni competenti provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Capo IV

Revisione del regime delle sanzioni

Art. 22**Modifica di disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e legislazione sociale**

1. All'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, e successive modificazioni, il comma 3 è sostituito dai seguenti: «3. Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, si applica altresì la sanzione amministrativa pecuniaria:

a) da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;

b) da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;

c) da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro. 3-bis. In relazione alla violazione di cui al comma 3, fatta eccezione per le ipotesi di cui al comma 3-quater, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e successive modificazioni. 3-ter. Nel caso di cui al comma 3-bis, la diffida prevede, in relazione ai lavoratori irregolari ancora in forza presso il datore di lavoro e fatta salva l'ipotesi in cui risultino regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo, la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al cinquanta per cento dell'orario a tempo pieno, o con contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi, nonché il mantenimento in servizio degli stessi per almeno tre mesi. In tale ipotesi, la prova della avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni e dei contributi e premi previsti, ai sensi dell'articolo 13, comma 5, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, è fornita entro il termine di centoventi giorni dalla notifica del relativo verbale.

3-quater. Le sanzioni sono aumentate del venti per cento in caso di impiego di lavoratori stranieri ai sensi dell'articolo 22, comma 12, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, o di minori in età non lavorativa.

3-quinquies. In caso di irrogazione della sanzione di cui al comma 3, non trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 19, commi 2 e 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché le sanzioni di cui all'articolo 39, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.».

2. All'articolo 14, comma 1, del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la lettera b) è abrogata;

b) alla lettera d), l'alinea è sostituito dal seguente: «d) il trenta per cento dell'importo delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, e successive modificazioni, nonché delle somme aggiuntive di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c), e comma 5, lettera b), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, ed i maggiori introiti derivanti dall'incremento delle sanzioni di cui alla lettera

c) sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati:».

3. I maggiori introiti derivanti dall'incremento delle sanzioni amministrative e delle somme aggiuntive, previsto dall'articolo 14, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 145 del 2013, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore del presente decreto, con riferimento alle violazioni commesse prima della predetta data, continuano ad essere

versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati alle destinazioni di cui all'articolo 14, comma 1, lettera d), n. 1) e 2), del medesimo decreto-legge.

4. All'articolo 14 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 4, lettera c), le parole «1.950 euro» sono sostituite dalle seguenti: «2.000 euro» e le parole «3.250 euro» sono sostituite dalle seguenti: «3.200 euro»;

b) al comma 5, lettera b), le parole «3.250 euro» sono sostituite dalle seguenti: «3.200 euro»;

c) dopo il comma 5, è inserito il seguente: «5-bis. Su istanza di parte, fermo restando il rispetto delle altre condizioni di cui ai commi 4 e 5, la revoca è altresì concessa subordinatamente al pagamento del venticinque per cento della somma aggiuntiva dovuta. L'importo residuo, maggiorato del cinque per cento, è versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza di cui al presente comma costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato.».

5. All'articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, il comma 7 è sostituito dal seguente: «7. Salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati di cui ai commi 1, 2 e 3 che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 500 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.000 a 6.000 euro. Ai fini del primo periodo, la nozione di omessa registrazione si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione e la nozione di infedele registrazione si riferisce alle scritturazioni dei dati di cui ai commi 1 e 2 diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate. La mancata conservazione per il termine previsto dal decreto di cui al comma 4 è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente.».

6. All'articolo 82 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, il secondo comma è sostituito dal seguente: «Il datore di lavoro che non provvede, se tenutovi, alla corresponsione degli assegni è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 5.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 1.500 a 9.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 3.000 a 15.000 euro».

7. All'articolo 5 della legge 5 gennaio 1953, n. 4, il primo comma è sostituito dal seguente: «Salvo che il fatto costituisca reato, in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, o di omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 900 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 600 a 3.600 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.200 a 7.200 euro. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro adempia agli obblighi di cui agli articoli

precedenti attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro, non si applicano le sanzioni di cui al presente articolo ed il datore di lavoro è sanzionabile esclusivamente ai sensi dell'articolo 39, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni.».

Titolo II

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità

Capo I

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

Art. 23

Modifiche all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e all'articolo 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196

1. L'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 è sostituito dal seguente:

«Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo). - 1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.».

2. L'articolo 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, è sostituito dal seguente:

«Art. 171 (Altre fattispecie). - 1. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 113 e all'articolo 4, primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge n. 300 del 1970.».

Art. 24

Cessione dei riposi e delle ferie

1. Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni

sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

Art. 25

Esenzioni dalla reperibilità

1. All'articolo 5, comma 13, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Con il medesimo decreto sono stabilite le esenzioni dalla reperibilità per i lavoratori subordinati dipendenti dai datori di lavoro privati».

Art. 26

Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.

2. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabiliti i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere, i dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione.

4. La trasmissione dei moduli di cui al comma 1 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

5. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

6. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

7. I commi da 1 a 4 non sono applicabili al lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a far data dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 3 e dalla medesima data sono abrogati i commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Capo II

Disposizioni in materia di pari opportunità**Art. 27****Modifica al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. Al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, le espressioni «provinciali» e «provinciale» ovunque ricorrono sono sostituite rispettivamente dalle seguenti: «delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56» e «della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56».

Art. 28**Modifica all'articolo 8 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. All'articolo 8 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, lettera e), dopo le parole «pari opportunità nel lavoro», sono inserite le seguenti: «che ne abbiano fatto richiesta»;

b) al comma 2-bis, dopo le parole «Le designazioni di cui al comma» sono inserite le parole: «2»;

c) al comma 3:

1) alla lettera a), le parole: «sei esperti» sono sostituite dalle seguenti: «tre esperti»;

2) la lettera b) è sostituita dalla seguente: «b) quattro rappresentanti, rispettivamente, del Ministero dello sviluppo economico, del Dipartimento della funzione pubblica, del Dipartimento per le pari opportunità e del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri;»;

3) la lettera c) è sostituita dalla seguente: «c) tre rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in rappresentanza delle Direzioni generali della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione, per l'inclusione e le politiche sociali;»;

4) la lettera c-bis è soppressa.

2. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici già costituito alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo continua ad operare nell'attuale composizione fino alla naturale scadenza.

Art. 29**Modifica all'articolo 9 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. All'articolo 9, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e, per lo svolgimento dei propri compiti, può costituire specifici gruppi di lavoro.».

Art. 30**Modifica dell'articolo 10 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

1. L'articolo 10 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 è sostituito dal seguente:

«Art. 10 (Compiti del Comitato). - 1. Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, comma 1, e in particolare:

a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;

b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;

- c) formula, entro il mese di febbraio di ogni anno, gli indirizzi in materia di promozione delle pari opportunità per le iniziative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da programmare nell'anno finanziario successivo, indicando obiettivi e tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere. Sulla base di tali indirizzi il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica apposito bando di finanziamento dei progetti di azione positiva;
- d) partecipa attraverso propri rappresentanti alla commissione di valutazione dei progetti di azione positiva. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione della commissione, i criteri di valutazione dei progetti e di erogazione dei finanziamenti, nonché le modalità di svolgimento delle attività di monitoraggio e controllo dei progetti approvati. Ai componenti della commissione non sono corrisposti gettoni, compensi, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati;
- e) collabora, su richiesta, alla stesura di codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e a individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
- f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
- g) elabora iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali, al fine di promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi;
- h) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive;
- i) elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;
- l) può richiedere alle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;
- m) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;
- n) provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;
- o) promuove la rimozione, anche attraverso azioni positive, degli ostacoli che limitano l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, lo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, la più ampia diffusione del lavoro a tempo parziale e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari;
- p) svolge le attività di monitoraggio e controllo dei progetti già approvati, verificandone la corretta attuazione e l'esito finale.».

Art. 31

Modifica all'articolo 12 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. All'articolo 12 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) il comma 3 è sostituito dal seguente: «3. Le consigliere e i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56,

effettivi e supplenti, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su designazione delle regioni, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, sulla base dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, e previo espletamento di una procedura di valutazione comparativa.»;

b) Il comma 4 è sostituito dal seguente: «4. In caso di mancata designazione delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato o in caso di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dall'articolo 13, comma 1, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, nei trenta giorni successivi, indice una procedura di valutazione comparativa, nel rispetto dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, di durata non superiore, complessivamente, ai 90 giorni successivi alla scadenza dei termini per la presentazione delle candidature.»;

c) Al comma 5, le parole «nella Gazzetta Ufficiale» sono sostituite dalle seguenti: «sul sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali www.lavoro.gov.it.».

Art. 32

Modifica all'articolo 14 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. L'articolo 14 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente: «Art. 14 (Mandato). - 1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'articolo 12, effettivi e supplenti, ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile per una sola volta. In ogni caso, per la determinazione della durata complessiva del mandato si computano tutti i periodi svolti in qualità di consigliera e consigliere, sia effettivo che supplente, anche non continuativi e anche di durata inferiore a quattro anni. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 12. Le consigliere e i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino al completamento della procedura di cui all'articolo 12, comma 4. Non si applicano, al riguardo, le disposizioni di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 15 luglio 2002, n. 145.».

Art. 33

Modifica dell'articolo 15 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. L'articolo 15 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente: «Art. 15 (Compiti e funzioni). - 1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;

b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo;

c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità;

d) promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;

e) collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;

f) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;

g) collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali.

2. La consigliera nazionale di parità, nell'ambito delle proprie competenze, determina le priorità d'intervento e i programmi di azione, nel rispetto della programmazione annuale del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Svolge i compiti di cui al comma 1 e può svolgere, avvalendosi delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dei relativi enti strumentali, inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e può pubblicare relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro.

3. Le consigliere e i consiglieri nazionale e regionali partecipano ai tavoli di partenariato locale e ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013. Le consigliere e i consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale, o in sua sostituzione la supplente o il supplente, è componente del Comitato nazionale di cui all'articolo 8.

4. Le regioni forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.

5. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni interregionali e territoriali del lavoro, territorialmente competenti, acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.

6. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, presentano un rapporto sull'attività svolta, redatto sulla base di indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, agli organi che hanno provveduto alla designazione e alla nomina. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato, su segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

7. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui al comma 6, un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla Conferenza nazionale di cui all'articolo 19. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 6 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.».

Art. 34

Modifica dell'articolo 16 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. L'articolo 16 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente:
«Art. 16 (Sede e attrezzature). - 1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 è ubicato rispettivamente presso le regioni, le città metropolitane e gli enti di area vasta. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie e idonee allo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari devono essere prontamente assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse esistenti e a invarianza della spesa.
2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può predisporre con gli enti territoriali, nel cui ambito operano le consigliere e i consiglieri di parità, convenzioni quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere b), c), d), e g).».

Art. 35

Modifica degli articoli 17 e 18 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. Gli articoli 17 e 18 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono sostituiti dai seguenti: «Art. 17 (Permessi). - 1. Le consigliere e i consiglieri di parità, nazionale e regionali, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere e i consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti territoriali di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di trenta ore lavorative mensili medie. L'eventuale retribuzione dei suddetti permessi è rimessa alla disponibilità finanziaria dell'ente di pertinenza che, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto in tal caso corrisposto per le ore di effettiva assenza. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al presente comma, le consigliere e i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima dell'inizio dell'assenza. Le consigliere e i consiglieri di parità supplenti hanno diritto ai permessi solo nei casi in cui non ne usufruiscano le consigliere e i consiglieri di parità effettivi.
2. L'ente territoriale che ha proceduto alla designazione può attribuire, a proprio carico, alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, che siano lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi o liberi professionisti, una indennità mensile, differenziata tra il ruolo di effettivo e quello di supplente, sulla base di criteri determinati dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza.
3. Alla consigliera e al consigliere nazionale di parità è attribuita un'indennità annua. La consigliera e il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruiscono, inoltre, di un numero massimo di permessi non retribuiti. In alternativa a quanto previsto dal primo e dal secondo periodo, la consigliera e il consigliere nazionale di parità possono richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva annua. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sono stabiliti, nei limiti delle disponibilità del Fondo di cui all'articolo 18, i criteri e le modalità per determinare la misura dell'indennità di cui al primo periodo, differenziata tra il ruolo

di effettivo e quello di supplente, il numero massimo dei permessi non retribuiti di cui al secondo periodo, i criteri e le modalità per determinare la misura dell'indennità complessiva di cui al terzo

periodo, le risorse destinate alle missioni legate all'espletamento delle funzioni e le spese per le attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità.».

«Art. 18 (Fondo per l'attività delle Consigliere e dei consiglieri nazionali di parità). - 1. Il Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità nazionali, effettivi e supplenti, è alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144 e successive modificazioni. Il Fondo è destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità, le spese per missioni, le spese relative al pagamento di compensi per indennità, differenziati tra effettivi e supplenti, i rimborsi e le remunerazioni dei permessi spettanti ai sensi dell'articolo 17, comma 1.».

2. Per l'anno 2015, alle spese di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, nel limite complessivo di 140.000 euro per tale anno 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione per il medesimo anno del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 36

Modifica dell'articolo 19 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. L'articolo 19 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente:

«Art. 19 (Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità). - 1. La Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri, nazionale, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, è coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, in collaborazione con due consigliere o consiglieri di parità in rappresentanza rispettivamente delle o dei consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta.

2. La Conferenza opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali promuovono iniziative volte a garantire il coordinamento e l'integrazione degli interventi necessari ad assicurare l'effettività delle politiche di promozione delle pari opportunità per i lavoratori e le lavoratrici.

3. Dallo svolgimento delle attività del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.».

Art. 37

Modifica al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, dopo l'articolo 19 è inserito il seguente:

«Art. 19-bis (Disposizione transitoria). - 1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore dei provvedimenti attuativi della legge 7 aprile 2014, n. 56, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro degli affari regionali, sono individuate le città metropolitane e gli enti di area vasta presso cui collocare le consigliere e i consiglieri di parità per lo svolgimento dell'attività di supporto già espletata dalle province.

2. Fino alla effettiva costituzione dei nuovi enti territoriali, in applicazione dell'articolo 1, comma 85, lettera f), della legge 7 aprile 2014, n. 56, le consigliere e i consiglieri di parità,

effettivi e supplenti, continuano a svolgere le funzioni che non possono essere in alcun modo interrotte. Le disposizioni del presente capo si applicano alle consigliere e ai consiglieri di parità in carica alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Ai fini della determinazione della durata dell'incarico o del rinnovo dello stesso, si computano anche i periodi già espletati in qualità di consigliera e consigliere di parità, sia effettivo che supplente, alla data di entrata in vigore della presente disposizione.».

Art. 38

Modifica dell'articolo 20 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. L'articolo 20 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente: «Art. 20 (Relazione al Parlamento). - 1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base delle informazioni fornite dalle Consigliere nazionale, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, acquisito il parere del Dipartimento per le pari opportunità, presenta al Parlamento, ogni due anni, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto.».

Art. 39

Modifica all'articolo 39 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. All'articolo 39, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, dopo le parole «di procedura civile» sono aggiunte le seguenti: «o da altre disposizioni di legge».

Art. 40

Modifica all'articolo 43 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. All'articolo 43, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, dopo le parole «comunque denominati,», sono inserite le seguenti: «dai centri per l'impiego,».

Art. 41

Modifica dell'articolo 44 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. L'articolo 44 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente: «Art. 44 (Finanziamento). - 1. Entro il termine indicato nel bando di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c), i datori di lavoro pubblici e privati, le associazioni e le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al medesimo bando.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentita la commissione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera d), ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. I progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

4. L'accesso ai fondi dell'Unione europea destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 45, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 8.».

Art. 42

Modifiche e abrogazioni

1. All'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2008, n. 85, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2008, n. 121, la lettera d) e' sostituita dalla seguente: «d) l'espressione del concerto in sede di esercizio delle funzioni di competenza statale attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dagli articoli 20 e 48 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;».
2. L'articolo 11 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è abrogato.

Titolo III**Disposizioni finali****Art. 43****Entrata in vigore**

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 settembre 2015

Mattarella

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Madia, Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione

Alfano, Ministro dell'interno

Orlando, Ministro della giustizia

Padoan, Ministro dell'economia e delle finanze

Lorenzin, Ministro della salute

Visto, il Guardasigilli: Orlando

DECRETO LEGISLATIVO 24 settembre 2016, n. 185

**Disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151, a norma dell'articolo 1, comma 13, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
(GU n.235 del 7-10-2016)**

Capo I

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA Visti gli articoli 76, 87 e 117 della Costituzione;

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recante «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.»;

Visto il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, recante «Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.»;

Visto il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, recante «Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.»; Visto il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, recante «Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.»;

Visto il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, recante «Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.»; Visto l'articolo 1, comma 13, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, il quale prevede che, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 10 dello stesso articolo, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla legge n. 183 del 2014, il Governo può adottare, con la medesima procedura, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse;

Visto l'articolo 1, comma 1, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che, allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, delega il Governo ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 8), della legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei

contratti di solidarietà, con particolare riferimento all'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;

Visto l'articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 2014, che, allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, delega il Governo ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;

Visto l'articolo 1, comma 4, della legge n. 183 del 2014, recante i principi e criteri direttivi a cui il Governo deve attenersi nell'esercizio della delega di cui al comma 3, tra i quali il criterio di cui alla lettera f) relativo alla razionalizzazione degli enti strumentali e degli uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali allo scopo di aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa;

Visto l'articolo 1, comma 5, della legge n. 183 del 2014, che, allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, delega il Governo ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, uno o più decreti legislativi contenenti

disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese;

Visto l'articolo 1, comma 6, lettera f), della legge n. 183 del 2014 recante il criterio di delega relativo alla revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché valorizzazione degli istituti di tipo premiale;

Visto l'articolo 1, comma 6, lettera g), della legge n. 183 del 2014 recante il criterio di delega relativo alla previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore;

Visto l'articolo 1, comma 7, della legge n. 183 del 2014, che, allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, delega il Governo ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera h), della legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla previsione, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, della possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera l), recante il criterio di delega volto a prevedere la razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 10 giugno 2016;

Vista l'intesa sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 7 luglio 2016;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 23 settembre 2016; Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

Emana il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo n. 81 del 2015

1. Al decreto legislativo n. 81 del 2015, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 45, sono apportate le seguenti modificazioni:

1) al comma 4, le parole «in accordo con» sono sostituite dalle seguenti: «sentite»;

2) il comma 5 è sostituito dal seguente:

«5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del decreto di cui

all'articolo 46, comma 1. Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.»;

b) all'articolo 49, il comma 3 è sostituito dal seguente: «3. I committenti imprenditori non agricoli o professionisti che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, almeno 60

minuti prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione. I committenti imprenditori agricoli sono tenuti a comunicare, nello stesso termine

e con le stesse modalità di cui al primo periodo, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a tre giorni. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.»;

c) all'articolo 55, dopo il comma 2, è inserito il seguente: «2-bis. I contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, stipulati ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, possono essere prorogati fino ad un anno, qualora alla scadenza l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale.».

Capo II**Art. 2****Modificazioni al decreto legislativo n. 148 del 2015**

1. Al decreto legislativo n. 148 del 2015, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 15, comma 2, sono aggiunte in fine le seguenti parole: «fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.»;

b) all'articolo 25, il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. La sospensione o la riduzione dell'orario così come concordata tra le parti ha inizio entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda di cui al comma 1.»;

c) all'articolo 41, dopo il comma 3 è inserito il seguente:

«3-bis. I contratti di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 5, in corso da almeno dodici mesi e quelli stipulati prima del 1° gennaio 2016 possono essere trasformati in contratti di

solidarietà espansiva, a condizione che la riduzione complessiva dell'orario di lavoro non sia superiore a quella già concordata. Ai lavoratori spetta un trattamento di integrazione salariale di importo pari al 50 per cento della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto e il datore di lavoro integra tale trattamento almeno sino alla misura dell'integrazione originaria.

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è imponibile ai fini previdenziali, e vige la contribuzione figurativa di cui all'articolo 6. Trova applicazione l'articolo 21, comma 5, ultimo

periodo e la contribuzione addizionale di cui all'articolo 5 è ridotta in misura pari al 50 per cento. Il contributo di cui al comma 1 o l'agevolazione contributiva di cui al comma 2 si applicano per il solo periodo compreso tra la data di trasformazione del contratto e il suo termine di scadenza e tale periodo si computa ai fini degli articoli 4 e 22, comma 5. Per i lavoratori di cui al presente comma non trova applicazione la disposizione di cui al comma 5.»;

d) all'articolo 42, sono apportate le seguenti modificazioni:

1) al comma 3, dopo le parole «e di 100 milioni di euro per l'anno 2018» sono inserite le seguenti: «ed entro il limite di spesa di cui al comma 5, primo periodo,»;

2) dopo il comma 4, e' inserito il seguente:

«4-bis. Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015 riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale, che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo del contratto di solidarietà, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, può, altresì, essere concessa, su domanda, la reiterazione della misura di cui all'articolo 6, comma 4, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con

modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, per la durata stabilita dalla commissione di cui al comma 4 e, comunque, nel limite massimo di ventiquattro mesi. Il beneficio di cui al presente comma e' riconosciuto entro il limite di spesa di cui al comma 5, primo periodo, e non trova applicazione il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 14 settembre 2015, n. 17981.»;

3) al comma 5, i primi tre periodi sono sostituiti dai seguenti: «Ai fini di cui ai commi 3 e 4-bis il Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009 e' incrementato di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018 che

costituiscono il limite di spesa complessivo per ciascuno degli anni considerati ai fini del riconoscimento dei benefici di cui ai commi 3 e 4-bis secondo i criteri definiti con il decreto di cui al terzo periodo. Ai fini del monitoraggio della relativa spesa, i decreti di cui ai commi 3 e 4-bis sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti i criteri per l'applicazione dei commi 3, 4 e 4-bis ivi

inclusa la possibilità di rideterminazione dei benefici previsti dai commi 3 e 4-bis al fine del rispetto del complessivo limite di spesa di cui al primo periodo. Conseguentemente non trovano applicazione le misure attuative relative all'utilizzo del limite di spesa di cui al comma 3 emanate ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore della presente disposizione.»;

e) all'articolo 43, dopo il comma 4, sono inseriti i seguenti:

«4-bis. Con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi nel 2016 e limitatamente ai lavoratori con qualifica di stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali, qualora la durata della Naspi, calcolata ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, sia inferiore alla durata ottenuta disapplicando il secondo periodo del comma 1 di tale articolo relativamente alle prestazioni di disoccupazione, ad eccezione di prestazioni di mini-Aspi e di Naspi, fruite negli ultimi quattro anni, la durata della Naspi viene incrementata di un mese, a condizione che la differenza nelle durate così calcolata non sia

inferiore a dodici settimane. In ogni caso, la durata della Naspi corrisposta in applicazione del primo periodo non può superare il limite massimo di quattro mesi.

4-ter. Agli oneri derivanti dal comma 4-bis, valutati, in 57 milioni di euro per l'anno 2016 e in 78,6 milioni di euro per l'anno 2017, si provvede, quanto a 38,1 milioni di euro per l'anno 2016, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, come incrementata dall'articolo 43, comma 5, e dall'articolo 1, comma 387, lettera b), della legge 28 dicembre 2015, n. 208, quanto a 18,9 milioni di euro per l'anno 2016, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e quanto a 78,6 milioni di euro per l'anno 2017, mediante riduzione del Fondo sociale per

occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

4-quater. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi

del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, assicurano, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dal comma 4-bis. Nel caso in cui si verificano,

o siano in procinto di verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui al comma 4-ter, agli eventuali maggiori oneri si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. E' conseguentemente accantonato e reso indisponibile sul medesimo Fondo nonché, ai fini degli effetti in termini di fabbisogno e indebitamento netto, sul fondo di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189, un importo complessivo pari al 50 per cento degli oneri indicati al comma 4-ter fino all'esito dei monitoraggi annuali previsti nel primo periodo. In tali casi, il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce alle Camere con apposita relazione ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.»;

f) all'articolo 44, sono apportate le seguenti modificazioni:

1) dopo il comma 6 è inserito il seguente: «6-bis. Con riferimento ai trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche in deroga alla legislazione vigente, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano possono disporre nell'anno 2016 l'utilizzo delle risorse ad esse attribuite in misura non superiore al 50 per cento anche in deroga ai criteri di cui agli articoli 2 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 1° agosto 2014, n. 83473, ovvero in eccedenza a tale quota disponendo l'integrale copertura degli oneri connessi a carico delle finanze regionali o delle risorse assegnate alla regione o alla

provincia autonoma nell'ambito di piani o programmi coerenti con la specifica destinazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 253, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, destinandole preferibilmente alle aree di crisi industriale complessa di cui all'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazione dalla legge 7 agosto 2012, n. 134. In alternativa, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano hanno facoltà di destinare le risorse di cui al primo periodo ad azioni di politica attiva del lavoro. Il presente comma è efficace anche con riferimento ai provvedimenti di assegnazione delle risorse alle regioni e alle province autonome di Trento e di Bolzano già emanati per gli anni 2014, 2015 e 2016, con esclusione delle risorse già oggetto di decretazione da parte delle regioni e delle province autonome.»;

2) al comma 11, secondo periodo, le parole «5 milioni di euro» sono sostituite dalle seguenti: «8 milioni di euro»;

3) dopo il comma 11 è aggiunto il seguente:

«11-bis. In deroga all'articolo 4, comma 1, e all'articolo 22, commi 1, 2 e 3, entro il limite massimo di spesa di 216 milioni di euro per l'anno 2016, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza del Ministero dello sviluppo economico e della regione, può essere concesso un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, sino al limite massimo di 12 mesi, alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta alla data di entrata in vigore della presente disposizione ai sensi dell'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134. Al fine di essere ammessa all'ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria l'impresa presenta un piano di recupero occupazionale che prevede appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori, dichiarando contestualmente di non poter ricorrere al trattamento di integrazione salariale straordinaria ne' secondo le disposizioni del presente decreto ne' secondo le disposizioni attuative dello stesso. All'onere derivante dal primo periodo, pari a 216 milioni di euro per l'anno 2016, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, come incrementata dall'articolo 43, comma 5, e dall'articolo 1, comma 387, lettera b), della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Entro quindici giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione, le regioni richiedono al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'assegnazione delle risorse necessarie in relazione alle proprie esigenze. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, le risorse sono proporzionalmente ripartite tra le

regioni in base alle richieste, entro il limite massimo complessivo di spesa di euro 216 milioni di euro per l'anno 2016. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e trasmette relazioni semestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze»;

g) all'articolo 45, comma 1, dopo le parole «articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92,» sono inserite le seguenti:

«nonché, ai fini dello svolgimento delle funzioni di cui all'articolo 10, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'ISFOL»;

h) all'articolo 46, comma 1, la lettera f) e' sostituita dalla seguente: «f) gli articoli da 1 a 7, da 9 a 11, 12, comma 1, numeri 1) e 2), e da 13 a 17 della legge 20 maggio 1975, n. 164;».

Capo III**Art. 3****Modificazioni al decreto legislativo n. 149 del 2015**

1. Al decreto legislativo n. 149 del 2015 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, il comma 4 è sostituito dal seguente:

«4. L'Ispettorato ha una sede centrale in Roma e un massimo di ottanta sedi territoriali. In fase di avvio, la sede centrale dell'Ispettorato è ubicata presso un immobile demaniale o un

immobile già in uso al Ministero del lavoro e delle politiche sociali o un immobile dell'INPS, dell'INAIL o di altri Istituti previdenziali.»;

b) all'articolo 2, comma 2, sono apportate le seguenti modificazioni: 1) alla lettera a), dopo le parole «sulla base di direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali,» sono inserite le seguenti: «contenenti anche specifiche linee di indirizzo per la vigilanza sul corretto utilizzo delle prestazioni di lavoro accessorio,»;

2) alla lettera e), dopo le parole «al contrasto del lavoro sommerso e irregolare» sono inserite le seguenti «, anche attraverso l'uso non corretto dei tirocini,».

Art. 4**Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo n. 150 del 2015**

1. Al decreto legislativo n. 150 del 2015, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, comma 2, la lettera e) e' sostituita dalla seguente: «e) le Agenzie per il lavoro di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i soggetti autorizzati allo svolgimento delle attività di intermediazione ai sensi dell'articolo 6 del medesimo decreto legislativo e i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro ai sensi dell'articolo 12;»;

b) all'articolo 3, comma 3, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

«a) definizione del concetto di offerta di lavoro congrua ai fini di cui all'articolo 25;».

c) all'articolo 4, comma 9, il quarto periodo è sostituito dal seguente: «Al personale dell'ISFOL trasferito all'ANPAL continua ad applicarsi il contratto collettivo nazionale applicato dall'ente di provenienza.»;

d) all'articolo 5, dopo il comma 4 e' aggiunto il seguente: «4-bis. L'ANPAL effettua la verifica dei residui passivi a valere sul Fondo di rotazione di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge n. 148 del 1993, relativi a impegni assunti prima della data di entrata in vigore della presente disposizione. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sono individuate le risorse da disimpegnare a seguito della verifica di cui al primo periodo. Il 50 per cento delle risorse disimpegnate confluisce in una gestione a stralcio separata istituita nell'ambito dello stesso fondo di rotazione per essere destinate al finanziamento di iniziative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il quale dispone delle risorse confluite nella gestione a stralcio separata delegando l'ANPAL ad effettuare i relativi pagamenti.»;

e) all'articolo 9, comma 1, sono apportate le seguenti modificazioni:

1) alla lettera a), le parole «dei servizi per il lavoro» sono sostituite dalle seguenti: «dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro di cui all'articolo 18»;

2) dopo la lettera q), è aggiunta la seguente: «q-bis) svolgimento delle attività già in capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di promozione e coordinamento dei programmi formativi destinati alle persone disoccupate, ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo, nel rispetto delle competenze delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano.»;

f) all'articolo 10, dopo il comma 3 e' aggiunto il seguente: «3-bis. Con effetto dal 1° dicembre 2016, l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, costituito con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1973, n. 478, assume la denominazione di Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) e conseguentemente ogni richiamo all'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori e all'ISFOL contenuto in disposizioni normative vigenti deve intendersi riferito, rispettivamente, all'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche e all'INAPP.»;

g) all'articolo 13 sono apportate le seguenti modificazioni: 1) al comma 1, dopo le parole «il Ministero del lavoro e delle politiche sociali,» sono inserite le seguenti: «il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca,»;

2) dopo il comma 2, è inserito il seguente: «2-bis. Al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro affluiscono i dati relativi alle schede anagrafico-professionali già nella disponibilità delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e affluiscono, inoltre, sulla base di specifiche convenzioni, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, i dati contenuti nella banca dati reddituale, con riferimento alle dichiarazioni dei redditi con modello 730 o modello unico PF presentate dalle persone fisiche e alle dichiarazioni con modello 770 semplificato e alle certificazioni uniche presentate dai sostituti d'imposta, gli esiti delle consultazioni delle banche dati catastali e di pubblicità immobiliare e i dati contenuti nelle banche dati del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, contenenti l'Anagrafe nazionale degli studenti e il Sistema nazionale delle anagrafi degli studenti di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 76 nonché l'Anagrafe nazionale degli studenti universitari e dei laureati delle università di cui all'articolo 1-bis del decreto-legge 9 maggio 2003, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 luglio 2003, n. 170.»;

h) all'articolo 14, comma 4, sono apportate le seguenti modificazioni:

1) dopo la lettera d) è inserita la seguente:

«d-bis) il Presidente dell'Istat o un suo delegato;»;

2) la lettera e) è sostituita dalla seguente: «e) il Presidente dell'ISFOL o un suo delegato;»;

i) all'articolo 19, il comma 1, è sostituito dal seguente:

«1. Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego»;

l) all'articolo 21, sono apportate le seguenti modificazioni: 1) al comma 1, le parole «delle politiche attive» sono sostituite dalle seguenti: «delle politiche del lavoro»;

2) al comma 7, sono apportate le seguenti modificazioni: 1.1) alla lettera c) sono aggiunte in fine le seguenti parole: «e all'articolo 26»;

1.2) la lettera d), è sostituita dalla seguente: «d) in caso di mancata accettazione, in assenza di giustificato motivo, di un'offerta di lavoro congrua ai sensi dell'articolo 25, la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.»;

m) all'articolo 23, comma 5, la lettera d), è sostituita dalla seguente:

«d) l'assunzione dell'onere del soggetto di cui al comma 1 di accettare un'offerta di lavoro congrua ai sensi dell'articolo 25;»;

n) all'articolo 32, sono apportate le seguenti modificazioni: 1) nella rubrica, le parole «e di alta formazione e ricerca» sono soppresse;

2) al comma 3, il primo periodo è sostituito dal seguente: «Ai sensi degli articoli 41, comma 3, e 43, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, a titolo sperimentale per gli anni 2015 e 2016, le risorse di cui all'articolo 68, comma 4, lettera a), della legge n. 144 del 1999, sono incrementate di 27 milioni di euro per l'anno 2015 e di 27 milioni di

euro per l'anno 2016 da destinare al finanziamento dei percorsi formativi rivolti all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dei percorsi formativi rivolti all'alternanza scuola lavoro ai sensi dell'articolo 1, comma 7, lettera d), della legge n. 183 del 2014 e del decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77.».

2. L'importo di cui all'articolo 33, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 è incrementato di 30 milioni di euro per l'anno 2016. Alla copertura dell'onere derivante dal presente comma si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, come incrementata dall'articolo 43, comma 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015 e dall'articolo 1, comma 387, lettera b), della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

3. All'articolo 118, comma 2, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, il secondo periodo e' sostituito dal seguente: «La vigilanza sulla gestione dei fondi è esercitata dall'ANPAL, istituita dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, che ne riferisce gli esiti al Ministero del lavoro e delle politiche sociali anche ai fini della revoca dell'autorizzazione e del commissariamento dei fondi nel caso in cui vengano meno le condizioni per il rilascio dell'autorizzazione.».

Capo IV

Art. 5

Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo n. 151 del 2015

1. Alla legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 4, comma 3-bis, le parole «riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento»;

b) all'articolo 15 sono apportate le seguenti modificazioni: 1) al comma 4, le parole da «di una somma pari a lire 100.000» sono sostituite dalle seguenti: «di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis.»;

2) dopo il comma 4, e' inserito il seguente: «4-bis. Per la violazione di cui al comma 4, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e successive modificazioni. La diffida prevede, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici.»;

3) il comma 5 è sostituito dal seguente: «5. Gli importi delle sanzioni amministrative di cui al comma 1 sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.».

2. All'articolo 4, comma 1, della legge 20 maggio 1970, n. 300 il terzo periodo è sostituito dai seguenti: «In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.».

3. All'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 8 è aggiunto il seguente: «8-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.»;

b) al comma 4, dopo le parole «delle organizzazioni sindacali» sono inserite le seguenti: «, dei consulenti del lavoro, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro».

Capo V**Art. 6****Entrata in vigore**

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Vercelli, addì 24 settembre 2016

Mattarella

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Padoan, Ministro dell'economia e delle finanze

Madia, Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione

Visto, il Guardasigilli: Orlando

PAGINA BIANCA

ALLEGATO 3 – NOTA METODOLOGICA

PAGINA BIANCA

La rilevazione utile alla stesura della VIII Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" è stata predisposta dall'INAPP, nell'ambito dell'attuazione della Convenzione sottoscritta dall'ISFOL e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – DG per l'inclusione e le politiche sociali, in data 6 luglio 2016.

La presente nota metodologica illustra nel primo paragrafo gli strumenti utilizzati per l'acquisizione delle informazioni quantitative e qualitative presso le Amministrazioni regionali e le Province Autonome, nonché presso i Servizi per il lavoro di livello provinciale, fornendo alcuni elementi descrittivi del funzionamento della piattaforma on-line utilizzata per la compilazione. Il secondo paragrafo riassume le fasi di svolgimento della rilevazione sul campo e il cronoprogramma necessario per il completamento della raccolta. Infine il terzo paragrafo presenta il quadro delle Amministrazioni rispondenti, con particolare riferimento ai casi di mancata compilazione totale o parziale dei rispettivi strumenti di competenza.

1. IL SISTEMA DI INDAGINE E LE FONTI INFORMATIVE

La rilevazione sui dati amministrativi relativi al collocamento mirato delle persone con disabilità si è rivolta, come negli anni passati, all'insieme completo dei servizi competenti, a livello regionale e provinciale. Le informazioni raccolte hanno riguardato l'intero arco temporale degli anni 2014 e 2015. Le unità di rilevazione per i dati amministrativi relativi alle persone con disabilità, ai datori di lavoro e alle altre categorie protette è stata, come in precedenza, rappresentata dalla singola Provincia, mentre le informazioni normative e relative alla programmazione delle politiche del lavoro sono state raccolte presso le Regioni e Province Autonome, con un'apposita scheda anch'essa compilabile via web.

Il questionario per la rilevazione dei dati amministrativi e la scheda indirizzata a Regioni e Province Autonome sono stati predisposti nel corso di appositi incontri tecnici organizzati dalla Direzione Generale per l'Inclusione e le politiche sociali, Divisione V, insieme con le Amministrazioni competenti, nell'ambito dei quali l'Istituto ha fornito il proprio supporto scientifico. La versione definitiva dei due strumenti di rilevazione, è stata resa disponibile dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 10 giugno 2016.

Gli strumenti di rilevazione predisposti per il biennio 2014-2015 sono stati significativamente modificati, rispetto a quelli utilizzati nel corso delle annualità precedenti. Il questionario indirizzato alle Province contiene attualmente circa 872 variabili. In particolare le sezioni del questionario chiedevano alle Amministrazioni competenti di riportare dati quantitativi in merito ai seguenti aspetti della normativa:

Sezione persone con disabilità

- 1.1 Le persone con disabilità di cui all'articolo 1 della Legge 12 marzo 1999, n.68 iscritte nell'elenco del collocamento obbligatorio
- 1.2 Le iscrizioni nell'elenco del collocamento obbligatorio delle persone con disabilità di cui all'articolo 1 della Legge 12 marzo 1999, n.68
- 1.3 Le cancellazioni
- 1.4 Gli avviamenti al lavoro delle persone con disabilità
- 1.5 Le convenzioni
- 1.6 I tirocini

- 1.7 Le assunzioni delle persone con disabilità
- 1.8 Le risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità

Sezione categorie protette

- 2.1 I soggetti di cui all' art.18, comma 2, iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio
- 2.2 Le iscrizioni dei soggetti di cui all' art.18, comma 2 della Legge 12 marzo 1999, n.68
- 2.3 Gli avviamenti al lavoro dei soggetti di cui all' art.18, comma 2
- 2.4 Le assunzioni dei soggetti di cui all'art.18, comma 2
- 2.5 Le risoluzioni dei rapporti di lavoro dei soggetti di cui all'art.18, comma 2

Sezione datore di lavoro

- 3.1 La computabilità
- 3.2 La sospensione
- 3.3 La procedura di esonero sostituita dall'autocertificazione del datore di lavoro
- 3.3 L'esonero parziale
- 3.4 Le dichiarazioni di ottemperanza ai sensi dell'art. 17 della l. n. 68/1999
- 3.5 Le sanzioni

Sezione persone non vedenti

- 4.1 Collocamento obbligatorio dei centralinisti telefonici non vedenti
- 4.2 Collocamento obbligatorio dei massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti
- 4.3 Collocamento obbligatorio dei terapisti della riabilitazione non vedenti

La profonda trasformazione subita dall'articolazione dello strumento ha richiesto un completo ridisegno della piattaforma di rilevazione on-line, sia per quanto riguarda il data-base per l'archiviazione dei dati, sia ovviamente per l'adattamento dell'interfaccia di compilazione.

Per quanto riguarda le informazioni di competenza delle Regioni e Province Autonome, nel corso delle precedenti annualità la loro analisi veniva effettuata sulla base di una Relazione descrittiva sull'attuazione della norma da esse redatta, secondo uno schema espositivo proposto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che includeva fra gli altri elementi i riferimenti agli atti di normazione primaria e secondaria, le delibere di giunta, le circolari, ai protocolli di intesa per l'attivazione della rete dei servizi territoriali, l'eventuale illustrazione del materiale informativo e di sensibilizzazione, i riferimenti ai progetti innovativi promossi, le buone prassi e le iniziative finanziate con il Fondo Sociale Europeo e con altre fonti di finanziamento comunitario, nazionale o regionale.

Per il biennio 2014-2015 si è provveduto alla predisposizione di una scheda di rilevazione on-line, nella quale le Amministrazioni potessero inserire le informazioni relative a:

1. organizzazione dei servizi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
2. raccordo con i servizi sociali, sanitari educativi e formativi del territorio;
3. programmazione degli interventi per favorire l'inserimento lavorativo;
4. iniziative finanziate con il Fondo Regionale;
5. iniziative finanziate con il FSE;
6. buone prassi.

Per ciascuno degli ambiti elencati sono state chieste informazioni relativamente a enti attuatori o soggetti esterni all'Amministrazione coinvolti, finalità e obiettivi delle azioni, destinatari, descrizione delle azioni e dei risultati ottenuti, eventuali atti normativi o

amministrativi di riferimento, per un minimo di 46 campi totali di inserimento e con la possibilità di effettuare upload di eventuale documentazione a corredo.

2. LO SVOLGIMENTO DELL'INDAGINE SUL CAMPO

Compatibilmente con i tempi minimi necessari da parte dell'INAPP per portare a termine il ridisegno della piattaforma ed effettuare i necessari test di funzionamento, la rilevazione è stata formalmente avviata da Parte della Direzione Generale per l'inclusione e le politiche sociali del Ministero con la nota n. 4262 del 24 giugno 2016. La nota, oltre a fornire gli elementi esplicativi essenziali relativamente all'articolazione dei nuovi strumenti di rilevazione e alla procedura di compilazione, stabiliva che le Amministrazioni competenti avrebbero potuto effettuare l'inserimento delle informazioni dal 4 luglio al 9 settembre 2016. Facendo seguito alla comunicazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'INAPP ha inviato all'elenco di referenti degli uffici competenti acquisito dalla Divisione V una comunicazione via posta elettronica, trasmettendo il link utile alla compilazione.

Come di consueto il link consentiva l'accesso ad una pagina web riepilogativa dei questionari provinciali (unico questionario per le Province Autonome). La navigazione all'interno di questa pagina doveva consentire alla Amministrazione regionale di verificare in tempo reale lo stato di aggiornamento dei dati provinciali. Una volta verificata via web l'avvenuta compilazione dei questionari da parte delle province di propria competenza, la Regione (così come la Provincia Autonoma per se stessa) avrebbe potuto automaticamente validare l'insieme dei questionari tramite la selezione dell'apposito pulsante/funzione. Questa operazione soddisfaceva la condizione di invio formale dei dati oggetto di indagine al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Nella medesima comunicazione venivano fornite utenza e password di accesso personalizzate per l'accesso regionale al pannello di controllo e per la compilazione dei questionari provinciali, da trasmettere agli uffici competenti a cura degli stessi referenti cui era stata indirizzata la comunicazione.

La comunicazione forniva altresì gli opportuni contatti telefonici e via e-mail con l'INAPP per ricevere ulteriori informazioni sui contenuti del questionario o per segnalare e risolvere problemi tecnici riguardanti gli aspetti informatici di connessione e gestione della piattaforma web.

Alla data del 9 settembre, stabilita quale termine ultimo per la compilazione, solo il 31% circa delle Amministrazioni regionali e provinciali coinvolte risultava aver completato l'immissione delle informazioni relative alle due annualità 2014 e 2015. Sulla base di questa situazione e a fronte di una serie di richieste di proroga dei termini di scadenza formulate da numerose Amministrazioni, la Direzione Generale per l'inclusione e le politiche sociali e l'INAPP hanno avviato congiuntamente una fase di contatto telefonico con i referenti delle Regioni/Province Autonome, finalizzata a verificare la sussistenza di eventuali problematiche, di ordine tecnico o connesse al mancato recapito delle comunicazioni istituzionali, che potessero aver determinato il mancato completamento della compilazione. Sulla base della situazione descritta dal monitoraggio INAPP al 19 ottobre 2016, la Direzione Generale per l'inclusione e le politiche sociali ha stabilito di inviare in data 27 ottobre una nota di sollecito alle Regioni e Province autonome il cui stato di compilazione delle Schede regionali e/o dei Questionari provinciali risultava ancora in corso o non avviato. La medesima nota fissava il nuovo termine ultimo per il completamento della rilevazione alla data del 7 novembre 2016. Poiché alla data del 7 novembre, sulla base del monitoraggio INAPP risultavano ancora in corso di compilazione o non interamente da

compilare 9 Schede regionali e 30 questionari provinciali per ciascuna delle due annualità di riferimento, la Direzione Generale per l'inclusione e le politiche sociali chiedeva all'Istituto di mantenere accessibile la piattaforma on-line, in modo da consentire alle Amministrazioni di completare l'immissione dei dati. Una successiva nota del 16 novembre 2016 della medesima Direzione fissava, per le Amministrazioni interessate, la data definitiva per il completamento della procedura di compilazione al 21 novembre 2016.

3. LE INFORMAZIONI RACCOLTE

Alla data di redazione della presente Relazione, su 21 Regioni e Province Autonome e 110 Province complessivamente interessate dalla rilevazione, 7 Amministrazioni regionali e 40 Amministrazioni provinciali risultano non aver compilato alcune sezioni degli strumenti di propria competenza. Il quadro dettagliato della condizione di mancata o incompleta compilazione, peraltro assai variegato, è fornito nelle tabelle 1 e 2. Il dettaglio completo relativo alle mancate risposte viene fornito nell'Allegato statistico.

Tabella 69 – Quadro riassuntivo della mancata compilazione totale o parziale – Scheda regionale

	Sezioni mancanti (su 6)	
	2014	2015
Abruzzo	2	6
Basilicata		1
Calabria	6	
Campania		1
Lazio	3	5
Piemonte		4
Puglia	4	3

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

Tabella 70 – Quadro riassuntivo della mancata compilazione totale o parziale – Questionario provinciale

	Sezioni mancanti (su 22)	
	2014	2015
Agrigento		2
Ancona		1
Aosta	2	3
Asti	3	
Barletta-Andria-Trani	20	22
Belluno		2
Benevento	14	14
Biella	2	2
Bolzano	2	
Brindisi	3	
Carbonia-Iglesias	3	
Como	6	

Crotone	14	21
Cuneo		2
Foggia	19	22
Frosinone		14
Grosseto	9	
Imperia	1	5
L'Aquila	21	21
Livorno		2
Lucca		2
Matera		22
Messina	1	1
Modena		1
Novara	2	1
Olbia-Tempio		2
Padova		2
Parma	2	
Pavia	1	5
Perugia	2	2
Pescara	11	22
Pordenone	2	
Potenza		21
Siracusa		4
Sondrio	2	
Terni	5	
Treviso	2	
Venezia	1	1
Vercelli	4	2
Vibo Valentia	21	22

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Inapp. 2017

PAGINA BIANCA